



Lutz Laschewski, Monika Putzing, Georg Wiesinger, Sigrid Egartner, Lisa Eller (Hrsg.)

**> *Abhängig
Beschäftigte
in der
Landwirtschaft***

Schriftenreihe für ländliche Sozialfragen Nr. 149

Herausgeber*innen:

Lutz Laschewski, Monika Putzing, Georg Wiesinger, Sigrid Egartner, Lisa Eller

Abhängig Beschäftigte in der Landwirtschaft

Reihe herausgegeben von und zu beziehen über:

ASG Agrarsoziale
Gesellschaft e.V.

Postfach 1144
37001 Göttingen

info@asg-goe.de
www.asg-goe.de

Lektorat: Simone Prick

Layout: Mirko Wende

Titelbild: Countrypixel/Adobe Stock

Druck: Flyeralarm (70 % PEFC-Papier)

ISSN 0080-7133

Preis: 19,90 €

Diese Publikation ist entstanden im Rahmen der *Plattform landwirtschaftliche Sozio-Ökonomie*. Die Plattform versteht sich als Forum für alle Akteur*innen, die sich in Wissenschaft, Praxis und Politik für soziale Aspekte einer nachhaltigen Landwirtschaft einsetzen und dabei die Menschen in den Mittelpunkt rücken.



Plattform-Koordination
Dr. Frieder Thomas
AgrarBündnis e.V.

0151 62511652
thomas@agrarbuendnis.de
www.landwirtschaft-soziooekonomie.de

Gefördert von der Landwirtschaftlichen Rentenbank



© 2023 Agrarsoziale Gesellschaft e.V., Göttingen

Die Beiträge in den Heften der „Schriftenreihe für ländliche Sozialfragen“ bringen die persönlichen Auffassungen der Verfasser*innen zum Ausdruck. Die Agrarsoziale Gesellschaft e.V. stimmt deshalb nicht in jedem Fall mit ihrem Inhalt überein.

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck, fototechnische Vervielfältigung oder Einspeisung in elektronische Systeme (auch auszugsweise) nur mit Genehmigung der Herausgeber*innen.

„Abhängig Beschäftigte in der Landwirtschaft“ – Kurzfassung

Seit Mitte des 19. Jahrhunderts ist die Zahl der landwirtschaftlichen Arbeitskräfte stark zurückgegangen. Dieser Prozess der „Verbäuerlichung“ war in Deutschland, Österreich und anderen westeuropäischen Ländern seit Ende des 20. Jahrhunderts laut Sozialwissenschaftler*innen dadurch charakterisiert, dass landwirtschaftliche Arbeit vorwiegend von familieneigenen Arbeitskräften erbracht wurde. In den Sozialwissenschaften wurden die Landarbeiter*innen deshalb nur mehr als eine historische Gesellschaftsschicht betrachtet. Heute beobachten wir jedoch eine Trendwende – immer mehr Familienarbeitskräfte werden durch ständige und saisonale Landarbeiter*innen ersetzt.

Wir stellen fest, dass es zu diesem Thema eine Forschungslücke gibt. Unserer Ansicht nach steht die Analyse des Wandels der landwirtschaftlichen Arbeitsbeziehungen im Zentrum der agrarsoziologischen Theoriebildung zur Umstrukturierung der Landwirtschaft. Dieses Buch versammelt Beiträge von Autor*innen mit akademischem und nicht-akademischem Hintergrund und aus verschiedenen Disziplinen, die quantitative und qualitative methodische Ansätze anwenden. Die Autoren*innen dieses Sammelbandes beleuchten die Situation der landwirtschaftlichen Arbeit und der Landarbeiter*innen aus verschiedenen Blickwinkeln.

Die ersten drei Beiträge befassen sich mit permanenter und saisonaler landwirtschaftlicher Arbeit aus statistischer Sicht. *Julia Bock-Schappelwein* analysiert die Belegschaftsstrukturen von landwirtschaftlichen Betrieben mit Saisonarbeitskräften in Österreich. *Monika Putzing* stellt die Situation der landwirtschaftlichen Arbeitskräfte im Vergleich zu anderen Branchen in Deutschland dar. *Theodor Fock* untersucht den Wandel der landwirtschaftlichen Arbeitskräfte in Ostdeutschland, wo – anders als in Westdeutschland und Österreich – die überwiegende Mehrheit der landwirtschaftlichen Arbeitskräfte aufgrund der sozialistischen Vergangenheit lohnabhängig ist.

Die darauffolgenden Beiträge versuchen, sich den Landarbeiter*innen als handelnde Subjekte vor Ort zu nähern. *Christine Niens und Martin Refisch*

befassen sich mit der Lebens- und Arbeitssituation von weiblichen Festangestellten und Auszubildenden in der Landwirtschaft. *Gilles Reckinger* zeichnet den Weg westafrikanischer Arbeitsmigrant*innen nach, die versuchen der „Überausbeutung“ durch Migration innerhalb Europas zu entkommen.

Nach den Beschreibungen der subjektiven Perspektiven und der Beleuchtung einer „strukturellen Logik“ werfen *Paul Sperneac-Wolfer und Sophie Alen Röttger* einen kritischen Blick auf Arbeits- und Produktionsbedingungen in der österreichischen Landwirtschaft und stellen fest, dass die Ausbeutung von Arbeitskräften im Agrarsektor „migrantisiert“ ist. *Thomas Hentschel* zeigt, wie die Öffnung der Arbeitsmärkte nach der deutschen Wiedervereinigung und der Osterweiterung der Europäischen Union ein Reservoir an billigen Arbeitskräften für Deutschland erschloss und die Entstehung großer Unternehmensstrukturen in der Gemüse- und Obstproduktion in Deutschland ermöglichte.

Der daran anschließende Beitrag befasst sich damit, wie die Situation von Arbeitsmigrant*innen auf betrieblicher Ebene auf unterschiedliche Weise verhandelt wird. *Georg Wiesinger, Sigrid Egartner und Lisa Eller* beleuchten Betriebe, die sich durch faire Arbeitsbedingungen und einen guten menschlichen Umgang mit familienfremden Arbeitskräften auszeichnen, und versuchen, die Handlungsspielräume und Perspektiven sozial engagierter Landwirtinnen und Landwirte auszuloten.

Die abschließenden Beiträge werfen einen Blick auf die politischen Rahmenbedingungen und die Möglichkeiten ihrer Gestaltung. *Ingrid Jungwirth, Marius Glassner und Anita Böcker* untersuchen, wie sich COVID-19-Maßnahmen auf die Arbeitsmigration unter den Bedingungen transnational segmentierter Arbeitsmärkte ausgewirkt haben. *Franca Zadra und Susanne Elsen* stellen das Aktionsforschungsprojekt FARM Filiera dell’Agricoltura Responsabile (Chain of Responsible Agriculture) vor, einen transdisziplinären Netzwerkansatz, welcher der Ausbeutung von Wanderarbeiter*innen entgegenwirken soll.

Im Schlusskapitel reflektieren die Herausgeber*innen den sich verändernden landwirtschaftlichen Arbeitsprozess. Sie werfen unter anderem die Frage nach möglichen neuen Arbeitsmodellen in der Landwirtschaft auf, hinterfragen

das Bild der Landarbeit als „einfache Arbeit“ und fragen, wie „gute Arbeit“ in der Landwirtschaft aussehen kann. Schließlich wird das Verhältnis zwischen landwirtschaftlicher Arbeit und einer ökologischen Transformation der Landwirtschaft thematisiert. <

“Employees in Agriculture” – Executive Summary

Since the mid-19th century, the number of agricultural workers has declined considerably. According to social scientists, this process of „Verbäuerlichung“ was characterised in Germany, Austria and other Western European countries since the end of the 20th century by the fact that agricultural work was predominantly performed by family labour. In the social sciences, agricultural workers were therefore only considered as a historical social class. Today, however, we are observing a trend reversal – more and more family workers are being replaced by permanent and seasonal agricultural workers.

We postulate that there is a gap in research on this topic. In our view, the analysis of the transformation of agricultural labour relations is at the core of agricultural sociological theorising on the restructuring of agriculture. This book compiles contributions from authors with academic and non-academic backgrounds and from different disciplines, applying quantitative and qualitative methodological approaches. The authors of this anthology examine the situation of agricultural labour and farm workers from different perspectives.

The first three contributions focus on permanent and seasonal agricultural labour from a statistical perspective. *Julia Bock-Schappelwein* analyses the workforce structures of farms with seasonal workers in Austria. *Monika Putzing* presents the situation of agricultural labour in comparison to other sectors in Germany. *Theodor Fock* investigates the transformation of the agricultural labour force in East Germany, where – unlike in West Germany and Austria – the vast majority of agricultural workers are wage-dependent due to the socialist past.

The subsequent contributions focus on understanding agricultural workers as acting subjects in their surroundings. *Christine Niens and Martin Refisch*

deal with the living and working situation of female permanent employees and trainees in agriculture. *Gilles Reckinger* traces the path of West African migrant workers who try to escape excessive exploitation by moving around within Europe.

Having described subjective perspectives and outlined a „structural logic,“ *Paul Sperneac-Wolfer and Sophie Alen Röttger* take a critical look at working and production conditions in Austrian agriculture and note that labour exploitation in the agricultural sector has been „migrantised. *Thomas Hentschel* shows how the opening of labour markets after German reunification and the eastward expansion of the European Union opened up a reservoir of cheap labour for Germany and enabled the emergence of large corporate structures in vegetable and fruit production in Germany.

The next contribution addresses how the situation of migrant workers is negotiated in different ways at the farm level. *Georg Wiesinger, Sigrid Egartner and Lisa Eller* look at farms that are characterized by fair working conditions and good relations with non-family workers and attempt to fathom the prospects and potential for action for socially committed farmers.

The concluding contributions take a look at the political framework and the possibilities for shaping it. *Ingrid Jungwirth, Marius Glassner and Anita Böcker* examine how COVID-19 measures have affected labour migration within transnationally segmented labour markets. *Franca Zadra and Susanne Elsen* present the action research project FARM Filiera dell'Agricoltura Responsabile (Chain of Responsible Agriculture), a transdisciplinary network approach that aims to counteract the exploitation of migrant workers.

In the final chapter, the editors reflect on the changing agricultural work process. Among other things, they raise the question of possible new work models in agriculture, question the image of agricultural work as „simple work“ and ask what „good work“ in agriculture can look like. Finally, the relationship between agricultural work and an ecological transformation of agriculture is addressed. <

Inhaltsverzeichnis

Einleitung: Landwirtschaftliche Arbeit / Landarbeit im 21. Jahrhundert – eine Zeitenwende?

Lutz Laschewski, Sigrid Egartner, Lisa Eller, Monika Putzing, Georg Wiesinger 8

> *Landwirtschaftliche Arbeit und Saisonarbeit aus statistischer Perspektive*

Herausforderungen für die saisonale Arbeitsmigration in der österreichischen Landwirtschaft seit dem Jahr 2020

Julia Bock-Schappelwein 32

Beschäftigung im primären Sektor – Ausgewählte Merkmale

Monika Putzing 54

Vom Arbeitskräfteüberschuss zum Arbeitskräftemangel. Die Arbeitskräfteentwicklung in der ostdeutschen Landwirtschaft in gut drei Jahrzehnten seit der deutschen Einheit

Theodor Fock 78

> *Landarbeiter*innen als handelnde Subjekte*

Lust oder Frust: Das Leben und Arbeiten von familienfremden Angestellten und weiblichen Auszubildenden in der Landwirtschaft

Christine Niens, Martin Refisch 91

Transmigrant*innen aus subsaharischen Ländern in der COVID-19-Pandemie. Herausforderungen für die ethnografische Forschung

Gilles Reckinger 114

> **Strukturelle Verhältnisse der landwirtschaftlichen Beschäftigung**

Der Feinkostladen Europas? – Ein kritischer Blick auf Arbeits- und Produktionsbedingungen in der österreichischen Landwirtschaft

Sophie Roettger, Paul Sperneac-Wolfer 127

Sozioökonomische Aspekte der landwirtschaftlichen Saisonarbeit – Neue großbetriebliche Strukturen, osteuropäische Integration, Zusammenwirken von Produktionsmodellen

Thomas Hentschel 147

> **Betriebliche Gestaltungsmöglichkeiten und politische Rahmenbedingungen**

Arbeitsorganisation von familienfremden Saisonarbeitskräften in der österreichischen Landwirtschaft im Bereich Pflanzenbau

Georg Wiesinger, Sigrid Egartner, Lisa Eller 170

Arbeitsmigrant*innen in der Landwirtschaft: Erkenntnisse über einen transnational segmentierten Arbeitsmarkt in der EU während der Covid-19-Pandemie

Ingrid Jungwirth, Marius Glassner, Anita Böcker..... 195

Aufbau eines Präventionsnetzwerks gegen die Ausbeutung von Saisonarbeiter*innen in Norditalien

Franca Zadra, Susanne Elsen 222

Landarbeit. Zur Wiederentdeckung eines alten Themas. Resümee und Ausblick

Lutz Laschewski, Monika Putzing, Georg Wiesinger 245

Einleitung: Landwirtschaftliche Arbeit/Landarbeit im 21. Jahrhundert – eine Zeitenwende?

Lutz Laschewski, Sigrid Egartner, Lisa Eller, Monika Putzing und Georg Wiesinger

Landarbeit: Zur Aktualität eines alten Themas

Die sich in Westdeutschland, Österreich und Italien nach dem 2. Weltkrieg nach dem amerikanischen Vorbild der Rural Sociology etablierende (Land- und) Agrarsoziologie hat sich nur selten der abhängigen Beschäftigung in der Landwirtschaft, also der „Landarbeit“, gewidmet. Es sind nun fast 25 Jahre vergangen, seit Gerd Vonderach sein Buch „Landarbeiter im alten Deutschland.“ zum Thema der abhängig für Lohn beschäftigten Personen in der Landwirtschaft herausgegeben hat. In dessen Untertitel werden diese als eine „vergangene Gesellschaftsklasse“ beschrieben (Vonderach 1997). Noch Anfang des 20. Jahrhunderts, so Vonderachs Befund, „bestand die Mehrheit der Agrarbevölkerung in Deutschland aus Landarbeitern, deren mehrfache Millionenzahl derjenigen der Industriearbeiter nicht nachstand. Heute gehört diese Gesellschaftsklasse der Vergangenheit an. Das Wissen um sie ist zum Spezialwissen von Sozial- und Agrarhistorikern geworden“ (vgl. ebenda, S. 7).

Die strukturelle Entwicklung der Landwirtschaft im 20. Jahrhundert war, soweit es Westdeutschland und Österreich betrifft, in der Tat gekennzeichnet durch eine anhaltende Reduzierung der in der Landwirtschaft tätigen Personen und einer „Verbäuerlichung“ der betrieblichen Strukturen. Dies war die Folge des Rückgangs der Zahl der landwirtschaftlichen Unternehmen und damit einhergehend der Reduzierung der Zahl der Beschäftigten pro Betrieb sowie – insbesondere nach dem 2. Weltkrieg – einer zunehmenden Fokussierung auf familieneigene und die Verringerung abhängig beschäftigter Arbeitskräfte.

Allein auf dem Gebiet der alten Bundesrepublik reduzierte sich innerhalb eines Jahrhunderts die Zahl der fest angestellten landwirtschaftlichen Arbeitnehmer*innen von etwa einer Million auf unter 100 Tsd. In Österreich war die

Entwicklung vergleichbar. Dort betrug 1934 die Anzahl abhängig beschäftigter, landwirtschaftlicher Arbeitskräfte etwa 359 Tsd., demgegenüber 2020 nur noch 26 Tsd. (BMLRT, 2021).

Noch Mitte des vergangenen Jahrhunderts betrug der Anteil der abhängig Beschäftigten an den ständig in der Landwirtschaft tätigen Personen (ohne Saisonarbeitskräfte) in Westdeutschland auf dem Gebiet der alten Bundesrepublik etwa 20 Prozent. In Österreich war der Anteil ähnlich hoch. So waren 1951 von 1,079 Mio. in der Landwirtschaft Beschäftigten 228 Tsd. Landarbeiter*innen (Österreichisches Statistisches Zentralamt 1965, S. 278). Erst mit der fortschreitenden Mechanisierung und der Substitution der Pferdekraft durch Maschinen sanken Anzahl und Anteil der ständig abhängig beschäftigten Personen an der landwirtschaftlichen Beschäftigung rapide ab.

In Deutschland und Österreich fällt diese Entwicklung in die Nachkriegszeit nach 1945, in eine Zeit, in der sich die „Land- und Agrarsoziologie“ nach amerikanischem Vorbild der Rural Sociology neu formierte (Ziche 2006). In der 1962 erschienenen „Einführung in die Agrarsoziologie“ widmet Peter von Blankenburg den „Landarbeitern“ immerhin noch ein ganzes Kapitel (Blankenburg 1962, S. 128ff.). In diesem beschreibt er einen kräftigen Rückgang des Bestandes an ständig abhängig beschäftigten Personen um fast 70 Prozent. Als Ursachen dieser Entwicklung beschreibt er zum einen die Rationalisierung und Mechanisierung der landwirtschaftlichen Betriebe, aber auch den Sog der Industrie auf das ländliche Arbeitskräftepotential.

Als vorrangiges gesellschaftliches Problem beschreibt er die „Gesindefrage“. Als Gesinde gelten solche abhängig beschäftigten „Arbeitskräfte, die in Kost und Wohnung beim Arbeitgeber sind“. Für das Gesinde bestehe das Problem der Abhängigkeit vom Arbeitgeber und seiner beschränkten Möglichkeiten zur Familiengründung. Von Blankenburg legt dar, dass die weit überwiegende Zahl der Gesindestellen ledigen Stellen seien. Insgesamt stünden zu wenige Stellen für Landarbeiter*innen mit eigenen Haushalten zur Verfügung. Aus diesem Grunde wäre aus seiner Sicht zu erwarten, dass neben den ökonomischen Bedingungen vor allem die fehlende Perspektive einer Familiengründung die Beschäftigten aus der Landwirtschaft hinaustreibe. Landarbeit könne für die

überwiegende Mehrheit der Landarbeiter*innen „kein Lebensberuf sein, sondern sie ist ein Umweg“ (vgl. ebenda, S. 134). Sich auf einen Beitrag von Herbert Kötter beziehend, sieht er in der unverheirateten Arbeitskraft einen „Fremdkörper in der industriellen Gesellschaft“, der nur aufrechterhalten werden könne, wenn das Betriebsgrößenwachstum schnell voranschreitet.

Auch wenn von Blankenburg „beträchtliche“ Schwierigkeiten für den Landarbeiter*innenberuf diagnostiziert, ist er doch bei der Bewertung der Zukunft bemerkenswert zurückhaltend. Zwischen den Zeilen wird jedoch erkennbar, was die Statistik für die folgenden Jahrzehnte bestätigt. Der kräftige Rückgang des Bestandes an ständigen Landarbeiter*innen schreitet bis in die 1990er Jahre weiter fort. Damit verschwindet das Thema Landarbeiter*innen aus den Lehrbüchern und Sammelwerken zur Land- und Agrarsoziologie beider Länder (Beetz et al. 2005; Planck/Ziche 1979; Sinkwitz 1986). Insofern erscheint Vonderachs Bewertung von vor 20 Jahren konsequent.

Warum sich also mit diesem Thema beschäftigen?

Wir sehen dafür mindestens drei Gründe:

- (1) Zunächst hat die deutsche Vereinigung in den neuen Bundesländern des vereinten Deutschlands Unternehmensstrukturen befördert, die nicht als Familienbetriebe, sondern als Lohnunternehmen organisiert sind. Über diese Unternehmen, ihre Arbeitsorganisation und die Situation der landwirtschaftlichen Arbeitnehmer*innen ist bisher nur wenig geforscht worden.
- (2) Bemerkenswert ist zudem ein statistischer Trend, der sich für landwirtschaftliche Einzelunternehmen in Deutschland, die üblicherweise als Familienbetriebe aufgefasst werden, seit Mitte der 1990er Jahre abzeichnet. Schon in den Jahren zuvor stieg der relative Anteil der ständig angestellten Arbeitskräfte an allen in der Landwirtschaft beschäftigten Personen an, da die Zahl der Familienarbeitskräfte stärker zurückging als die Zahl der ständig beschäftigten Arbeitskräfte. Seit Mitte der 1990er Jahre nimmt die Zahl der ständig beschäftigten Arbeitskräfte in den landwirtschaftlichen Familienbetrieben auch absolut zu. Zwischen 1999 und 2010 reduzierte sich die Zahl der Familienarbeitskräfte in Deutschland von 940,8 Tsd. auf 434,4 Tsd.

Personen (-54 Prozent), während die Zahl der ständig beschäftigten Arbeitskräfte in den Familienbetrieben von 54,5 Tsd. auf 68,4 Tsd. (+25,3 Prozent) anstieg (Statistisches Jahrbuch über Ernährung, Landwirtschaft und Forsten, mehrere Jahrgänge). Ein ähnlicher Trend lässt sich auch für Österreich beobachten, wo seit etwa dem Jahr 2000 festzustellen ist, dass die Zahl der familienfremden Arbeitskräfte leicht zunimmt (Statistik Austria, 2018).

Verstärkt wird diese Entwicklung durch eine wachsende Pluralisierung der Rechtsformen landwirtschaftlicher Unternehmen auch auf dem Gebiet der alten Bundesrepublik. Ein großer Teil des Anstiegs der Zahl der ständig beschäftigten Arbeitskräfte in der Landwirtschaft resultiert aus dem absoluten Zuwachs von Personengesellschaften, die zwar auch oft Familiengesellschaften sind, aber nicht als Familienbetriebe erfasst werden. Allerdings umfasst die in der Agrarstatistik ausgewiesene Kategorie „Personengesellschaften“ sehr unterschiedliche Unternehmensmodelle und auch Rechtsformen, die mit Blick auf die Landwirtschaft noch kaum beschrieben sind.

Beide Dynamiken sind so groß, dass die im Hinblick auf ihre Beschäftigungszahlen weiterhin – aber im Vergleich zur Familienlandwirtschaft moderat – schrumpfenden Kapitalgesellschaften und Genossenschaften in Ostdeutschland überkompensiert werden, so dass zwischen 2010 und 2020 über alle Rechtsformen hinweg die Zahl der ständig beschäftigten Arbeitskräfte in der deutschen Landwirtschaft absolut um 18,4 Prozent gestiegen ist. Der relative Anteil der ständig beschäftigten Arbeitskräfte betrug im Jahre 2020 24,4 Prozent und erreichte damit das Niveau der Vorkriegszeit in den bäuerlich geprägten Regionen Deutschlands.

- (3) In den letzten Jahren sind auch die Saisonarbeitskräfte in der Landwirtschaft sowohl international als auch in Europa und in Deutschland zunehmend in den Blick der Öffentlichkeit geraten (Augère-Granier 2021; Hess 2006, 2004; Martin 2016). In den Hochlohnländern, aber auch in vielen Schwellenländern nehmen internationale Arbeitsmigrant*innen einen wachsenden Anteil ein und substituieren lokale Arbeitskräfte. Diese sehen sich oft mit ausbeuterischen Arbeitsbedingungen konfrontiert und sie werden durch die jeweils geltenden Sozialpolitiken kaum geschützt bzw. werden

die arbeitsrechtlichen Vorgaben nicht immer zur Gänze eingehalten. Die zeitweiligen Grenzschießungen im Zuge der Corona-Maßnahmen rückten einerseits die soziale Lage der Arbeitsmigrant*innen in den Blick der Öffentlichkeit und andererseits wurde auch die Abhängigkeit von dieser Form der Arbeit in einigen landwirtschaftlichen Wertschöpfungsketten deutlich. Insgesamt wird damit die Frage nach den sozialen Kosten und Risiken des modernen Ernährungssystems aufgeworfen (Gertel/Sippel 2014; Holmes 2021).

Von der Verbäuerlichung zur Entbäuerlichung der Landwirtschaft

In der agrarpolitischen und -soziologischen Diskussion ist das Thema Landarbeit eng mit der Frage nach der Organisationsform der landwirtschaftlichen Produktion und hier insbesondere mit dem bäuerlichen Familienbetrieb verknüpft. Rückblickend kann die historische Entwicklung der landwirtschaftlichen Unternehmensstrukturen in Westdeutschland seit Mitte des 19. Jahrhunderts bis in die zweite Hälfte des 20. Jahrhunderts insgesamt als ein Prozess der „Verbäuerlichung“ interpretiert werden, in dem sich der Familienbetrieb als Organisationsform auf breiter Front durchsetzt und schließlich die nicht familiären Arbeitskräfte gänzlich redundant werden. Wie Bohler (1997) detailliert aufzeigt, konnte sich ein Landarbeiter*innenstand nur in ostelbischen, ehemals überwiegend durch feudale Gutsstrukturen geprägten Gebieten etablieren (Weber 2014 (1892)). In Regionen mit anderen Agrarverfassungen blieb er, soweit er sich überhaupt entwickeln konnte, nur eine temporäre Erscheinung, deren Niedergang das Ende einer langen Epoche der Agrar- und Sozialgeschichte mit charakterisiert.

Auf die Frage, warum sich die Unternehmensstrukturen in der Landwirtschaft – anders als in anderen Sektoren – nicht zu großbetrieblichen, arbeitsteiligen Unternehmen entwickelten, sondern zumeist durch bäuerliche Familienunternehmen geprägt sind, finden sich in den Agrarwissenschaften zwei Antworten. Die eine hebt die Besonderheiten der landwirtschaftlichen Unternehmenshaushalte hervor und betont deren Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit. Die andere hebt dagegen strukturelle Bedingungen hervor,

die die Ausbreitung großbetrieblicher, industrieller Organisationsformen erschweren (zum Folgenden vgl. auch Vogel/Wiesinger 2003 a, b).

Bei Vertreter*innen beider Argumentationsmuster besteht weitgehende Einigkeit über die Besonderheiten des landwirtschaftlichen Arbeitsprozesses. Dazu gehören (1) seine Abhängigkeit vom landwirtschaftlich nutzbaren Grund und Boden, wodurch eine räumliche Konzentration begrenzt wird; (2) die Naturabhängigkeit der landwirtschaftlichen Produktionszyklen, wodurch sich diese kaum verkürzen lassen; (3) die hohen natürlichen, aber auch marktbedingten Unsicherheiten und daraus resultierenden Risiken; (4) die geringen realisierbaren Skaleneffekte; (5) die ökonomische Natur der meisten landwirtschaftlichen Güter (z. B. niedrige Nachfrageelastizitäten, Tendenz zur Überproduktion und ausgeprägten Preisschwankungen); (6) die Schwierigkeiten bzgl. der Sicherung abhängiger Beschäftigung für einen saisonal schwankenden Arbeitsbedarf sowie (7) die geringe Profitrate in der Landwirtschaft (Buttel/LaRamee 2021 (1991)).

Die Persistenz der Organisationsform des bäuerlichen Familienunternehmens wird in diesem Kontext von den einen als relative Vorteilhaftigkeit der Haushaltsproduktion gegenüber arbeitsteilig organisierten, auf Lohnarbeit basierenden Großunternehmen gedeutet. Hervorzuheben sind hier die Arbeiten des russischen Agrarökonomen Tschajanow (engl. Chajanov), insbesondere seine „Lehre vom bäuerlichen Familienbetrieb“ (Tschajanow 1987 (1923)), der für diese Sichtweise und darauf aufbauende, neuere institutionenökonomische und soziologische Arbeiten bis heute namensgebend ist (bspw. Schmitt 1988; van der Ploeg 2014). Eine komplementäre Sichtweise hebt dagegen eher die strukturellen Eintrittsbarrieren hervor, die die Verbreitung arbeitsteilig organisierter Großbetriebe in der Landwirtschaft verhindert haben. Diese schließt tendenziell an die Sichtweise Karl Kautskys an, die dieser in seinem klassischen Werk „Die Agrarfrage“ entwickelt hat (Kautsky 2007 (1902)).

Mit Blick auf die oben beschriebene statistische Tendenz der absolut und relativ wachsenden Zahl von ständig abhängig beschäftigten Personen in der Landwirtschaft wird die Frage relevant, was sich verändert hat, das die Vorteilhaftigkeit des bäuerlichen Familienbetriebes und/oder die Barrieren für Lohnarbeit in der Landwirtschaft reduziert?

Andrew Errington und Ruth Gasson veröffentlichten 1994 in der Zeitschrift *Sociologia Ruralis* einen Beitrag, in dem sie – wie „in der Marxistischen Tradition“ üblich – den Einsatz von nicht selbständigen Arbeitnehmer*innen als Definitionskriterium für landwirtschaftliche Familienbetriebe als ungeeignetes Kriterium zurückwiesen (Errington/Gasson 1994). Vielmehr plädierten sie für ein breiteres Verständnis von Familienunternehmen als "Family Farm Business" (auch Gasson/Errington 1993), nach dem zwar Familienunternehmen durch die Mitarbeit von Familienmitgliedern im Unternehmen gekennzeichnet seien, die betriebliche Arbeitsleistung aber nicht allein durch Familienmitglieder, sondern auch durch abhängig Beschäftigte erbracht werde.

Die Autoren knüpfen in ihrer Argumentation an ökonomische Beiträge zur Zeitallokation in landwirtschaftlichen Haushalten an. Sie argumentieren, dass der Einsatz von Technik (und Kapital) die Abhängigkeit von Familienarbeitskräften reduziere. Damit verändere sich die Vorteilsabwägung zugunsten der (professionellen) abhängig beschäftigten Arbeitskraft. Auch würden in vielen Betrachtungen zum Familienbetrieb die vielfältigen Möglichkeiten der alternativen Verwendung der Zeit der Familienmitglieder vernachlässigt.

Dieser Beitrag löste eine konzeptionelle Debatte über ein angemessenes Verständnis von landwirtschaftlichen Familienbetrieben aus. Djurfeld kritisierte, die Autor*innen seien zu sehr im britischen Kontext und einer ökonomischen Managementperspektive verhaftet und würden die wichtigen Fragen der Gestaltung der Geschlechter- und Familienverhältnisse und der sozialen Beziehungen in den ländlichen Gemeinden vernachlässigen (Djurfeld 1996). Er plädiert dafür, bei Familienbetrieben die Reproduktion der Familienhaushalte im Zentrum der Analyse zu behalten und schlägt eine theoretische Definition landwirtschaftlicher Familienbetriebe vor ("notional Family Farm"). Für diese sei auch die Familienarbeit von zentraler Bedeutung.

Ohne an dieser Stelle im Detail auf die konzeptionellen Unterschiede einzugehen, ging in der Folge eine wichtige Feststellung Djurfelds in der Diskussion etwas unter: In der Tat war der Kontext der britischen Landwirtschaft, mit dem im Vergleich zu anderen westeuropäischen Ländern größten landwirtschaftlichen Familienbetrieben, ein Erfahrungshintergrund, der Errington und Gasson

zu ihrer konzeptionellen Diskussion veranlasste. Anders als in Westdeutschland und Österreich sind große Teile der Landwirtschaft auf den britischen Inseln historisch durch feudalen Großgrundbesitz geprägt. In vielen landwirtschaftlichen Unternehmen war daher landwirtschaftliche Lohnarbeit wie in Deutschland, Österreich und anderen, durch kleinbäuerliche Agrarstrukturen geprägten, westeuropäischen Ländern nie gänzlich verschwunden und die Umkehr des statistischen Trends erfolgte entsprechend erkennbar früher¹.

Ein dem "Family Business" vergleichbares Konzept des um einige Arbeitnehmer*innen „erweiterten Familienbetriebs“ wurde von Folkhard Isermeyer etwa zur selben Zeit in die deutsche agrarökonomische Debatte mit Blick auf die Milchwirtschaft eingebracht (Isermeyer 2002). Isermeyer schlussfolgert, dass sich wandelnde strukturelle Bedingungen der Milchproduktion (technologische Entwicklungen, rechtliche Rahmenbedingungen, Marktentwicklung) ein solches Organisationsmodell in der Milchproduktion begünstigen. Auch wenn Isermeyer seine Argumentation sehr spezifisch auf den Milchsektor beschränkte, erhielt die Vorstellung des „erweiterten Familienbetriebes“ zumindest für einen Teil der agrarpolitischen Akteure den Charakter eines neuen agrarpolitischen Leitbildes für eine unternehmerische Landwirtschaft.

Auch in den USA wurde bereits in den 1970er Jahren ein "decisive shift towards 'larger-than-family' forms of production in which the production process is principally based on wage labor" (Buttel/LaRamee 2021 (1991)) beobachtet. Die dortige Agrarkrise der 1980er Jahre beförderte eine strukturalistisch argumentierende, neue Agrarsoziologie/politische Ökonomie (Buttel et al. 1990; Friedland et al. 2021 (1991)). Deren Vertreter*innen verweisen zum einen auch auf technologische Fortschritte, die eine bessere Kontrolle der landwirtschaftlichen Produktionsprozesse ermöglichten; darüber hinaus aber auch auf weitere gesellschaftliche Dynamiken wie steigende Bodenpreise, die den Eintritt in den Bodenmarkt erschwerten und zugleich das Engagement des Finanzsektors in den Bodenmarkt begünstigten; eine Diversifizierung der ländlichen Ökonomie und einen damit einhergehenden Wandel der ländlichen Arbeitsmärkte;

¹ Die von Howard Newby erstellte Untersuchung paternalistischer Arbeitsverhältnisse in der britischen Landwirtschaft (Newby 1977) ist eines der Schlüsselwerke des Autors, der so wesentlich zur Entstehung der heute international renommierten britischen Rural Studies in den 1980er Jahren beigetragen hat.

sowie Risiken reduzierende agrarpolitische Regime und eine Immigrationspolitik, die es erleichtere, die saisonale Arbeitsnachfrage der Landwirtschaft zu bedienen (Buttel/LaRamee 2021 (1991)).

In Frankreich hat eine Arbeitsgruppe um den Soziologen François Purseigle (Purseigle et al. 2017) ebenfalls versucht, die dualistische Konzeption von bäuerlichen Familienbetrieben und industrieller Landwirtschaft aufzubrechen und die sich in ihren Forschungen abzeichnende Vielfalt an hybriden Unternehmenskonstruktionen, die sowohl Elemente familienbasierter als auch industrieller Organisation aufweisen, abzubilden. Sie argumentiert, dass das traditionelle Familienmodell, das in der europäischen Politik des 20. Jahrhunderts fast einstimmig verankert wurde, heute nicht mehr unbedingt selbstverständlich sei. Neben den traditionellen Modellen der Familienlandwirtschaft und der Subsistenzlandwirtschaft etablierte sich in der Agrarlandschaft eine neue firmenbasierte Landwirtschaft – »une agriculture de firme« (Jeanneaux et al. 2020; Purseigle et al. 2017).

Diese Forschungen legen nahe, dass die wachsende Bedeutung der abhängigen Beschäftigung in der Landwirtschaft auf einen Wandel des landwirtschaftlichen Arbeitsprozesses verweisen und damit möglicherweise auch das Bild der Landwirtschaft in Frage gestellt werden muss, das bis heute nach wie vor die agrarpolitische Debatte in Europa bestimmt.

Landarbeit in Ostdeutschland

Während in den westlichen Bundesländern nach dem 2. Weltkrieg die bäuerlichen Strukturen in der Landwirtschaft erhalten blieben, wurden die Agrarstrukturen in der DDR durch den Staat aktiv umgestaltet. In einer ersten Stufe wurde noch unter Besatzungsrecht, das durch die Sowjetunion ausgeübt wurde, im Zuge einer sozialistischen Bodenreform der landwirtschaftliche Großgrundbesitz – als solcher galten landwirtschaftliche Unternehmen über 100 ha bewirtschafteter Fläche – entschädigungslos enteignet. Darüber hinaus wurden auch kleinere Betriebe aus politischen Gründen („Naziaktivisten“) enteignet und staatlicher, kommunaler und institutioneller Landbesitz (z. B. von Siedlungsgesellschaften) ging mit in die Landverteilung ein. Die Gesamtfläche der

durch die Bodenreform umverteilten landwirtschaftlichen Nutzfläche betrug in etwa 3,3 Mio. ha, was etwas mehr als einem Drittel der gesamten Nutzfläche der DDR entsprach. Das landwirtschaftliche Bodeneigentum wurde in einem Bodenfonds gesammelt und zu etwa zwei Dritteln an Umsiedler*innen, Kleinbäuer*innen und Landarbeiter*innen verteilt. Etwa ein Drittel der Fläche bildete die Grundlage der neu entstehenden, volkseigenen Güter.

Die zweite Phase der Kollektivierung begann 1952 mit der Gründung der ersten Landwirtschaftlichen Produktionsgenossenschaft (LPG) in Merxleben und endete im sogenannten „sozialistischen Frühling“ offiziell am 14. April 1960. Der Kollektivierungsprozess verlief unter wirtschaftlichem und auch physischem Zwang und ging, insbesondere nach dem Scheitern des Aufstandes vom 17. Juni 1953, bis zum „Mauerbau“ mit einer vermehrten Abwanderung insbesondere mittel- und großbäuerlicher Familien einher. Bis auf wenige Ausnahmen waren bis dahin die bäuerlichen Betriebe einer LPG des Typs I (Zusammenlegung der Flächen), II (Zusammenlegung der Maschinen) oder III (Zusammenlegung der gesamten Betriebe) beigetreten. Damit waren die Umstrukturierungen aber nicht zu Ende. In den folgenden Jahren verringerte sich die Zahl der LPGen durch Fusionen deutlich (zwischen 1960 und 1989 reduzierte sich die Zahl der LPGen von etwa 20 Tsd. auf ca. 4.500) und es wurde bis auf wenige Ausnahmen das vollgenossenschaftliche Modell (Typ III) umgesetzt. Um 1970 kamen die Kooperativen Abteilungen Pflanzenproduktion (KAP) auf, in denen die Feldbewirtschaftung mehrerer LPGen zusammengeführt wurde und aus denen, später die spezialisierte LPG (P) (Pflanzenproduktion) hervorging. Die verbliebenen originären LPGen wurden dann zur LPG (T) Tierproduktion.

Der Übergang zu einer „industriemäßigen“ Agrarproduktion verlief nicht nur konfliktreich, unter Verlust von Fachkräften, sondern aus den neu geschaffenen Organisationsstrukturen und Arbeitsabläufen resultierten auch neue soziale Probleme, die politischen Gestaltungsbedarf erforderten. Folgerichtig entstand in der DDR in den 1960er Jahren eine neue agrarsoziologische Forschung, deren Forschungsarbeit bis heute aber nicht systematisch aufgearbeitet worden ist.

In dieser Forschung nahmen die Genossenschafts*bäuerinnen in den arbeitsteilig organisierten Produktionsprozessen eine ambivalente Rolle ein:

Während die Produktionsprozesse hierarchisch strukturiert waren und die Entscheidungsgewalt von einer technischen Funktionselite – den Leitungskadern, in der Regel Agraringenieur*innen – ausgeübt wurde, waren die beschäftigten Mitglieder der weitgehend demokratisch verfassten Genossenschaften zugleich Miteigentümer*innen.

Besondere Aufmerksamkeit widmete die agrarsoziologische Forschung in der DDR daher der Frage der Reproduktion der „Klasse der Genossenschaftsbauern“, der nicht zuletzt aufgrund ihrer Eigenschaft als Mitunternehmer*innen eine besondere soziale Rolle zugewiesen wurde (Krambach 1997; Krambach et al. 1977). Ungeachtet der Frage, inwieweit Genossenschaftsbauer*innen wirklich eine gesellschaftliche Klasse oder wie Bodenstedt bemerkte, eher ein „soziologisches Artefakt“ (Bodenstedt 1997, S. 539) sind, sind hier die empirischen Fragen von Interesse, die die agrarsoziologische Forschung mit dieser Debatte verknüpfte. Schlüsselthemen waren u. a. die Arbeitsmotivation der landwirtschaftlich Tätigen sowie Auswirkungen der betrieblichen Arbeitsteilung (tayloristisch organisierte Arbeitsprozesse, Schichtarbeit etc.) auf das Arbeitsbewusstsein und die Differenzierung innerhalb der in der Landwirtschaft Berufstätigen. Insbesondere im Hinblick auf die Professionalisierung der Arbeitsprozesse und die berufliche Aus- und Weiterbildung konstatierte die agrarsoziologische Forschung eine Vorreiterrolle der Landwirtschaft.

Anders als in Westdeutschland war die Agrarstruktur in Ostdeutschland – insbesondere in Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Anhalt sowie Niederschlesien (heute Ostsachsen) – historisch jedoch durch feudalen Großgrundbesitz geprägt. Inwieweit die historischen Erfahrungen der Arbeit in diesen Strukturen die Organisationsvorstellungen und die Unternehmenskultur in der DDR beeinflussten, wurde in der agrarsoziologischen Forschung der DDR kaum reflektiert. Anekdotische Evidenz und punktuelle empirische Befunde legen nahe, dass die sozialen Verhältnisse zwischen den ehemaligen Gutsdörfern und Bauerndörfern auch die sozialen Verhältnisse in den volkseigenen Gütern und den LPGen beeinflusst haben, wodurch auch die Transformationspfade nach der deutschen Einheit beeinflusst wurden. So zeigen bspw. Untersuchungen zur privaten Veräußerung von Grundbesitz nach der deut-

schen Einheit, dass Bodenreformbegünstigte in der Regel eine höhere Bereitschaft zeigten, ihre landwirtschaftlichen Flächen an landwirtschaftliche Unternehmen zu verkaufen (Laschewski/Tietz 2020).

Mit der deutschen Einheit wurde die Frage nach der Gründungsbereitschaft landwirtschaftlicher Familienunternehmen evident. Insgesamt zeigte sich, dass nur ein geringer Teil der in der ostdeutschen Landwirtschaft beschäftigten Personen bereit und in der Lage war, einen landwirtschaftlichen Familienbetrieb neu- oder wieder einzurichten. Krambach reklamierte, dass eine große Zahl der LPG-Mitglieder in Befragungen etwa um das Jahr 1990 einen Verbleib in genossenschaftlichen Strukturen präferierte; dies wurde als Beleg für eine hohe „Identifikation der Bauern in ihren Zukunftsvorstellungen mit der Genossenschaftsidee“ gedeutet (Krambach 1997). Andere Untersuchungen haben ebenfalls bestätigt, dass die beruflichen Erfahrungen in den Genossenschaften insgesamt positiver bewertet wurden als es viele westdeutsche Wissenschaftler und Politiker*innen annahmen (Laschewski 2000b). Dennoch können diese Befunde durchaus auch dahingehend interpretiert werden, dass die meisten in der Landwirtschaft Beschäftigten die strukturellen Bedingungen (fehlendes Eigenkapital, unzureichender Zugang zum Bodenmarkt und zur Technik, mangelndes Know-how, Familienkonstellation etc.) durchaus realistisch und ihre Chancen für eine erfolgreiche Unternehmensgründung als eher gering einschätzten.

Zudem dürfte die Zahl der realisierten Neu- und Wiedereinrichtungen landwirtschaftlicher Familienbetriebe letztlich deutlich niedriger ausgefallen sein als die ursprünglich beabsichtigten Existenzgründungen. Zuweilen fielen Intentionen und Umsetzung auch gänzlich auseinander, z. B., wenn der Verbleib in dem LPG-Nachfolgeunternehmen nicht möglich war, da dieses liquidiert wurde. Für die ostdeutschen Neu- und Wiedereinrichter*innen gilt, dass der Zugang zu landwirtschaftlichen Flächen durch Familieneigentum, eine Leitungsposition und familiäre Konstellationen (Ehepartner in der Landwirtschaft, Vater-Sohn-Beziehungen) begünstigt wurde. Für viele Familien mit Landeigentum kam die deutsche Einheit aber auch zu spät, denn die Akteure waren für eine Unternehmensgründung oft zu alt und ihre Kinder hatten in der DDR andere berufliche Pfade eingeschlagen.

Aus Sicht der landwirtschaftlichen Beschäftigung ist die Radikalität des Strukturbruchs in der Landwirtschaft Ostdeutschlands im Zuge der deutschen Einheit in Deutschland historisch ohne Beispiel. Zwischen Anfang 1990 und Ende 1992 reduzierte sich die Zahl der Erwerbstätigen in der Landwirtschaft um über 677 Tsd. Personen oder um etwa 80 Prozent der Beschäftigten. Angesichts des Arbeitskräfteabbaus und der dramatisch wachsenden Arbeitslosigkeit stellte sich die Frage nach der sozialen Selektion der ausscheidenden bzw. verbleibenden Arbeitskräfte in den landwirtschaftlichen Betrieben. Hier erwiesen „sich die Vorruhestandsregelungen als wichtigste Stütze eines sozial verträglicheren Arbeitskräfteabbaus. Nahezu alle Personen im Alter ab 55 Jahre gehen mehr oder weniger freiwillig in den Vorruhestand“ (Laschewski 2000b, S. 49). Zugleich sind es insbesondere die jüngeren, familiär oft weniger gebundenen Arbeitnehmer*innen, denen eine höhere Flexibilität zugeschrieben wird, die ihre Arbeit verlieren oder die sich selbst frühzeitig neu orientieren.

Durch die gesellschaftliche Aufwertung des Bodeneigentums und der eingebrachten Genossenschaftsanteile werden die alten Landeigentümerfamilien zu „passiven“ Gewinnern der deutschen Einheit: Ihre gesellschaftliche Position wurde ohne ihr aktives Zutun erheblich aufgewertet. Qualitative Studien zeigen, dass sich diese Eigentumsansprüche auch positiv auf einen möglichen Verbleib in einem LPG-Nachfolgeunternehmen auswirkten.

Darüber hinaus wirken die ökonomischen Zwänge höchst selektiv auf die Struktur der Belegschaften in den LPG-Nachfolgeunternehmen. Reduziert werden insbesondere einfache Tätigkeiten, Nebenbetriebe (z. B. Kantinen), Verwaltungsbereiche und die überdimensionierte Tierhaltung. Dies sind alles Bereiche, in denen traditionell vor allem Frauen tätig sind. Diese sind daher überproportional von der Massenarbeitslosigkeit in den ostdeutschen Landregionen betroffen. Das trug zu einer „Vermännlichung“ der Belegschaftsstrukturen in Ostdeutschland bei, die bis heute anhält. Zusammenfassend resümiert Laschewski (2000a, S. 118), „dass die Selektionskriterien, die beim Abbau der Arbeitskräfte wirksam wurden“, primär „die sozialen Differenzierungen wider[spiegeln], die innerhalb der DDR-Landwirtschaft bereits wirksam waren (z. B. betriebliche Hierarchien, Dauer der Betriebszugehörigkeit, Qualifikation,

Geschlecht, Tätigkeitsbereiche) und nur teilweise durch veränderte gesellschaftliche Rahmenbedingungen (z. B. Vorruhestandsregelungen) bedingt wurden.“

Die unmittelbaren Folgen des Strukturbruchs in der ostdeutschen Landwirtschaft sind die massive Abwanderung insbesondere der jüngeren Bevölkerung aus den ländlichen Räumen und ein damit verbundener Geburtenknick. Die langfristigen Auswirkungen dieser Migration und des Geburtenrückgangs auf die Bevölkerungszahlen und die Alterspyramide in den neuen Bundesländern sind ähnlich signifikant wie der Zweite Weltkrieg (Bertram 1997). Spätestens mit Beginn der 2000er Jahre werden die Folgen dieses demografischen Wandels ein bestimmendes Thema für den politischen, planerischen Diskurs in Ostdeutschland und sie tragen maßgeblich zur Wiederentdeckung des ländlichen Raumes als Konzept in diesem Diskurs bei.

Auch für die in der ostdeutschen Landwirtschaft verbliebenen Beschäftigten bleibt der selektive Abbau von Arbeitskräften in der Krise und der Fokus auf Männer mittleren Alters in der Kernbelegschaft langfristig nicht ohne Folgen. Früh wird erkennbar, dass die Landwirtschaft auf einen Fachkräftemangel zusteuern wird, wenn man nicht umfassend in den Nachwuchs investiert, da die im Hinblick auf die Altersstruktur recht homogene Kernbelegschaft innerhalb eines begrenzten Zeitraumes das Rentenalter erreichen wird (Fock 2004; Wiener 2004). Mit dem Eintreten der Nachwendegenerationen in die Ausbildungssysteme um das Jahr 2010 – bei gleichzeitig sich stabilisierender Beschäftigungslage – schlägt die Situation auf dem ostdeutschen landwirtschaftlichen Arbeitsmarkt um: Sie ist derzeit durch einen verbreiteten Fachkräftemangel charakterisiert, der in der Landwirtschaft wie auch in anderen Niedriglohnbranchen zu einem wachsenden Teil von Arbeitsmigrant*innen führt.

Jüngste Untersuchungen zum Verkauf von LPG-Nachfolgeunternehmen an so genannte nichtlandwirtschaftliche Investoren zeigen auch, dass die homogene Altersstruktur der verbliebenen Beschäftigten, die zugleich Mitgesellschafter*innen sind, wesentlich die Bereitschaft zum Unternehmensverkauf fördert (Laschewski/Tietz 2020).

Die Zahl der abhängig Beschäftigten in der ostdeutschen Landwirtschaft ist weiter rückläufig. Auch für Ostdeutschland gilt aber, dass die Zahl der Familienarbeitskräfte schneller zurückgeht. Deshalb ist das Verhältnis von ständig beschäftigten, familienfremden Arbeitskräften zu Familienarbeitskräften ggü. 1995 von etwa 2:1 bis 2020 auf fast 3:1 gestiegen. Die Zahl der nicht ständigen Arbeitskräfte (Saisonarbeit) ist in dieser Zeit weitgehend stabil geblieben.

Derzeit ist von einem weiteren Beschäftigungsrückgang in der Landwirtschaft auszugehen. Insbesondere die Tierhaltung steht ökonomisch weiter unter Druck. Auch sind die verbliebenen Betriebe im Hinblick auf die Zahl der beschäftigten Personen deutlich kleiner als die LPGen in der DDR. Sie sind oft nur kleine und Kleinstunternehmen, die sich vom Modell des „erweiterten Familienbetriebes“ nur wenig unterscheiden. Über Arbeitsbedingungen und die soziale Struktur der heute in der Landwirtschaft abhängig beschäftigten Personen ist der wissenschaftliche Kenntnisstand nur gering.

Saisonarbeit in der Landwirtschaft

Saisonarbeit in der Landwirtschaft ist bereits seit ihren Anfängen durch die Landerbeiter-Studien von Max Weber ein altes Thema der Agrarsoziologie. In diesen legt er dar, dass in den historisch durch Gutsherrschaften geprägten Agrarstrukturen östlich der Elbe beim Übergang von der mittelalterlichen Gutsherrschaft zu einer kapitalistischen Arbeitsverfassung die Saisonarbeit zunimmt. Während in der Gutswirtschaft Gutsherr*innen und Gesinde in vielfältigen rechtlichen Verpflichtungen aneinander gebunden waren, wird in der kapitalistischen Arbeitsverfassung die Arbeitsleistungen mit Geld entlohnt und damit dem ökonomischen Kalkül unterworfen. Mit der Intensivierung des Ackerbaus wächst der Bedarf an Sommerarbeit im Verhältnis zur Winterarbeit. Die ökonomisch sinnvolle Ausweitung intensiver Kulturen bedarf der Saisonarbeit; und diese wird durch die Steigerung der Löhne für Saisonarbeitskräfte möglich. Es entsteht und wächst dadurch mit den modernen Verkehrsmitteln eine Klasse von Arbeiter*innen, die überhaupt nur landwirtschaftliche Saisonarbeiter*innen sind: die Wanderarbeiter*innen. „Es wandert zunächst der Bevölkerungsüberschuss übervölkerter oder extensiv bewirtschafteter Gegenden. Aber auf die Dauer ergreift die Wanderbewegung stetig größere Bruchteile der

Landarbeiterschaft überhaupt. “ (Weber 2014 (1892)). Aufgrund der saisonalen Beschäftigung können die Löhne relativ höher sein als bei einer ganzjährigen Beschäftigung. Dadurch werden sie ökonomisch attraktiv für Migrant*innen aus anderen, ärmeren Regionen. Eine Öffnung der Arbeitsmärkte für ausländische Arbeitskräfte befördert den Zuwachs.

Wie Weber aufzeigt, war es auch damals zu kurz gegriffen, allein ein Lohngefälle in den Blick zu nehmen. „Gerade die Arbeit in der Heimat aber ist mit dem traditionellen Herrschaftsverhältnis historisch und gedankenmäßig verknüpft: Es ist der dunkle Drang nach persönlicher Freiheit, welcher die Arbeiter zur Arbeit in die Fremde treibt. Sie opfern ihre gewohnten Lebensverhältnisse dem Streben nach Emanzipation aus der Unfreiheit: ihre stumpfe Resignation wird durchbrochen. Die vielbeklagte »Mobilisierung« der Landarbeiter ist zugleich der erste Anfang der Mobilmachung zum Klassenkampf“ (vgl. ebenda). Max Webers Analyse ist insofern bemerkenswert, als sie einerseits aufzeigt, dass die damalige Krise der Großbetriebe nicht zuletzt aus einem Arbeitskräftemangel resultierte, den sie selbst erzeugt hatte. Andererseits wurde demnach letztlich nur durch Wanderarbeiter*innen „wie in Mecklenburg auf den Domänen, durch einsichtige Kolonisation ein starker Bauernstand geschaffen“, der zur Lösung des Problems beitragen könne (vgl. ebenda). Als deutscher Nationalist sieht Max Weber die sich abzeichnende Unterschichtung der ländlichen Bevölkerung („Polonisierung“) als weiteres Problem: „Die »Sünden der Väter« kommen über die heutigen Gutsbesitzer und bedrohen uns mit einer slavischen Überflutung, die einen Kulturrückschritt von mehreren Menschenaltern bedeuten würde“ (vgl. ebenda).

Auch deutet sich schon damals ein Zusammenhang zwischen kapitalistischen Organisationsformen und Saisonarbeit an. Die relativen Vorteile eines solchen Modells finden sich in intensiven Ackerbaukulturen.

Während die Saisonarbeit auch in der westdeutschen und österreichischen Landwirtschaft in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts nur relativ geringe Aufmerksamkeit erhalten hat, sind in den letzten Jahrzehnten umfangreiche Studien zur Saisonarbeit insbesondere im intensiven Gemüse- und Obstanbau und weiteren Sonderkulturen (z. B. Wein) durchgeführt worden. Hier sind es

insbesondere ethnografische und räumliche Betrachtungen, die die schon von Max Weber angedeuteten „Konsequenzen planmäßiger »Verflechtung in die Weltwirtschaft«“ und die „Entstehung eines modernen Nomadentums“, das zum Teil unter erbärmlichen Verhältnissen lebt, aufgreifen und vertiefen.

Insbesondere der Gemüse- und Obstanbau, einer der Hauptarbeitsbereiche für Saisonarbeitskräfte in der Landwirtschaft, war hierbei mehrfach Gegenstand intensiverer Studien. Das war nicht zuletzt deshalb der Fall, da der mit frischem Gemüse und Obst verbundene Gesundheitsanspruch in einem paradoxen Widerspruch zu den negativen gesundheitlichen Folgen für viele der in diesem Sektor tätigen Arbeitsmigrant*innen steht. Es ist die soziale Lage der Saisonarbeitskräfte, die die Aufmerksamkeit einer kritischen Betrachtung herausfordert. In einer international viel beachteten und kürzlich auch ins Deutsche übersetzten Studie hat bspw. Seth Holmes die Verkörperung der strukturellen Gewalt gegenüber Arbeitsmigrant*innen in den USA in ihren physischen Leiden und Krankheiten detailliert beschrieben (Holmes 2021).

Im Rahmen einer räumlichen Betrachtung der Arbeitsmärkte und Wertschöpfungsketten hat eine internationale Arbeitsgruppe insbesondere auch die institutionellen Regelungen sowohl der Arbeitsmärkte als auch der landwirtschaftlichen Produktmärkte der EU in den Blick genommen, und die selektiven sozialen Folgen dieser Regelungen für die Ausprägung der Arbeitsmigration, die Lebensbedingungen dieser Arbeitskräfte, aber auch die strukturellen Rückkopplungen der Migration für die Herkunftsregionen mit Blick auf den Mittelmeerraum aufgezeigt (Gertel/Sippel 2014).

Die Autor*innen dieses Buches beschreiben das Aufkommen der Saisonarbeit als ein zentrales Element globalisierter Ernährungsketten, allerdings einer Globalisierung, die durch institutionelle Regelungen geprägt ist. Dabei habe sich auch der Charakter der Saisonarbeit gewandelt. Während Saisonarbeit lange Zeit Teil einer von biologischen Wachstumszyklen abhängigen Landwirtschaft war, hat der intensive Gemüsebau diese Art von Saisonalität in vielen Bereichen aufgelöst. Saisonarbeit beschreibe heute flexible Arbeitsmodelle, die es ermöglichen, Familienarbeitskräfte und lokale Arbeitskräfte durch flexible externe Arbeitskräfte zu ersetzen.

Zu den Beiträgen in diesem Band

Angesichts der Vielzahl von Beobachtungen, die einen grundlegenden Wandel der landwirtschaftlichen Arbeitsprozesse andeuten, scheint es uns gerechtfertigt, die Formen und Dynamik der abhängigen Beschäftigung in den Blick zu nehmen. Wir rücken damit bewusst eine (heterogene) Gruppe von Menschen in den Fokus, der in der unternehmer*innen- und unternehmenszentrierten agrarpolitischen und auch -wissenschaftlichen Debatte nur selten vorkommt. Wir postulieren, dass zu diesem Thema eine Forschungslücke existiert. Diese zu schließen, erscheint aus sozialpolitischen und insbesondere auch – wie wir zu zeigen versucht haben – sozialwissenschaftlichen Erwägungen geboten. Die Analyse des Wandels der landwirtschaftlichen Arbeitsverhältnisse steht aus unserer Sicht im Zentrum einer agrarsoziologischen Theoriebildung, die den landwirtschaftlichen Strukturwandel insgesamt zu deuten versucht. Mehr denn je scheint es dabei geboten, den agrarwissenschaftlichen Blick um Erfahrungen aus anderen Sektoren, z. B. der Arbeits-, Arbeitsmarkt- oder der Migrationsforschung zu erweitern.

Die anhaltende Corona-Krise bietet hierzu zudem einen Kontext, in dem sich abzeichnende Trends und bisherige Gewissheiten in Frage gestellt werden. Wie resilient ist das auf Wanderarbeitskräften basierende Landwirtschaftsmodell? Sind Wertschöpfungsketten „abgerissen“, weil keine oder zu wenige Arbeitsmigrant*innen Saisontätigkeiten verrichtet haben? Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung sieht sich die Landwirtschaft vor allem in Deutschland und Österreich zudem – wie andere Sektoren auch – mit einem Fachkräftemangel konfrontiert. Viele Saisonarbeitskräfte verrichten zwar vermeintlich „einfache“ Tätigkeiten. Was bedeutet es aber für die landwirtschaftlichen Wertschöpfungsprozesse, wenn die einfache Arbeit abhandenkommt? Und wie „einfach“ ist diese Arbeit wirklich, wenn die Wanderarbeitskräfte so leicht nicht ersetzt werden können? Ist es an der Zeit, über eine Neubewertung „einfacher“ Arbeit nachzudenken?

Diese und andere Fragen werden im Folgenden durch die Beiträge in diesem Band aufgegriffen und vertieft.

Die ersten beiden Beiträge wenden sich der landwirtschaftlichen Arbeit insgesamt und der Saisonarbeit aus statistischer Perspektive zu. *Julia Bock-Schappelwein* wertet in ihrem Beitrag Beschäftigtendaten des Dachverbands der Sozialversicherungsträger für Österreich aus und untersucht vor dem Hintergrund der Covidpandemie und des Krieges in der Ukraine Belegschaftsstrukturen landwirtschaftlicher Betriebe mit Saisonarbeitskräften und Erntehelfer*innen. Ihr Beitrag verdeutlicht die Abhängigkeit der österreichischen Landwirtschaft von der überwiegend saisonalen Arbeitsmigration.

Monika Putzing nutzt die Daten des IAB-Betriebspanels für Deutschland², um die Situation der landwirtschaftlichen Arbeitnehmer*innen im Vergleich zu anderen Sektoren zu erfassen. Sie untersucht dazu verschiedene Indikatoren, wie z. B. verschiedene Beschäftigungsformen, aber auch den Arbeitszeitumfang, das Einkommen, die Tarifbindung sowie die Fachkräftesituation. Sie wirft dabei vor allem die Frage auf, wie die landwirtschaftlichen Unternehmen angesichts eines zunehmenden Fachkräftemangels in der gesamten Wirtschaft zukünftig ihren Arbeitskräftebedarf decken können.

Theodor Fock zeichnet die besondere Entwicklung der Landwirtschaft in Ostdeutschland nach, in der die überwiegende Zahl auch der ständig Beschäftigten anders als in Westdeutschland und Österreich aufgrund ihrer sozialistischen Vorgeschichte bis heute lohnabhängig beschäftigt ist. Aufgrund des Betrachtungszeitraums seines Beitrages, welcher drei Jahrzehnte umfasst, wird der fundamentale Wandel des Kontextes für den landwirtschaftlichen Arbeitsmarkt von einer Situation hoher Arbeitslosigkeit hin zu einer Situation des Mangels an Arbeitskräften („Leutenot“) transparent.

Die darauffolgenden zwei Beiträge kehren die Perspektive um, indem sich nicht den statistischen Zahlen gewidmet wird, sondern versucht wird, sich den Landarbeiter*innen als handelnde Subjekte zu nähern. *Christine Niens und Martin Refisch* adressieren mit ihrem Beitrag eine Forschungslücke, indem sie die Lebens- und Arbeitssituation von familienfremden ständig angestellten

² Das IAB-Betriebspanel ist eine repräsentative Arbeitgeberbefragung in Deutschland zu betrieblichen Bestimmungsgrößen der Beschäftigung. Dieses wird vom Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB), einer Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit, jährlich erhoben.

Frauen und weiblichen Auszubildenden in der Landwirtschaft in den Blick nehmen. Sie zeigen auf, dass angestellte Frauen ohne Leitungsfunktion und weibliche Auszubildende in der Landwirtschaft „(...) stark, und vor allem zu Beginn der beruflichen Laufbahn vorrangig intrinsisch motiviert [sind], häufig dauerhaft hohen Belastungen ausgesetzt [sind]“ und „nur ein geringes materielles Interesse“ zeigen.

In einer eindringlichen Studie versucht *Gilles Reckinger* den Pfaden westafrikanischer Arbeitsmigrant*innen zu folgen, die durch ihre Wanderungen durch Europa versuchen, sich der „Hyper-Ausbeutung“ zu entziehen. Durch die COVID-19-Maßnahmen wurden diese Handlungsspielräume stark eingeschränkt.

Die anschließenden Beiträge lösen sich von dieser subjektiven Perspektive und beschreiben in recht ähnlicher Weise eine „strukturelle Logik“, die sich aus dem Wandel der landwirtschaftlichen Wertschöpfungsketten und der Liberalisierung des europäischen Arbeitsmarktes für die landwirtschaftliche Beschäftigung ergeben.

Paul Sperneac-Wolfer und *Sophie Alen Röttger* argumentieren, dass durch den Umbau der landwirtschaftlichen Wertschöpfungsketten die „Ausbeutung von Arbeit im landwirtschaftlichen Sektor aus traditionellen familiären Zusammenhängen hinaus nun quasi ‚migrantifiziert‘ wird und im europäischen landwirtschaftlichen Sektor auf der Verfügbarkeit migrantischer Arbeit basiert“. *Thomas Hentschel* geht in seinem Beitrag sogar einen Schritt weiter, indem er exemplarisch aufzeigt, wie die Öffnung der Arbeitsmärkte nach der deutschen Einheit und insbesondere die Osterweiterung der Europäischen Union nicht nur ein Reservoir von billigen Saisonarbeitskräften für die Landwirtschaft in Deutschland erschlossen haben, sondern dadurch auch erst das Entstehen großer Konzernstrukturen im Gemüse- und Obstbau in Deutschland ermöglicht wurde. Beide Beiträge thematisieren zudem Grenzen nationalstaatlicher Regelungen, der Ausbeutung der Wanderarbeitskräfte zu begegnen, und die Herausforderung der im landwirtschaftlichen Sektor notorisch schwach aufgestellten Gewerkschaften, die (landwirtschaftlichen) Wanderarbeitskräfte als ihre Klientel zu erkennen und zu unterstützen.

Der Beitrag von *Georg Wiesinger, Sigrid Egartner und Lisa Eller* thematisiert wie die Situation der Wanderarbeitskräfte auf Ebene der Betriebe verhandelt wird. Der Fokus des Beitrages ist dabei bewusst auf „jene landwirtschaftlichen Betriebe gerichtet, die sich durch faire Arbeitsbedingungen und gute menschliche Behandlung der familienfremden Arbeitskräfte auszeichnen“. Sie versuchen, die Handlungsspielräume und Sichtweisen derjenigen landwirtschaftlichen Unternehmen zu ergründen, die das Verhältnis zu den Wanderarbeitskräften nicht „ausbeuterisch“ zu gestalten suchen.

Die abschließenden Beiträge von *Ingrid Jungwirth, Marius Glassner und Anita Böcker* sowie von *Franca Zadra und Susanne Elsen* wechseln auf die Ebene politischer Steuerung und werfen den Blick auf die politischen Rahmenbedingungen und Möglichkeiten ihrer Gestaltung. *Jungwirth* et al. gehen der Frage nach, wie sich unter Bedingungen transnational segmentierter Arbeitsmärkte COVID-19-Maßnahmen auf die Arbeitsmigration ausgewirkt haben. Sie argumentieren, dass obwohl die Maßnahmen einige langfristige Verbesserungen bei den Arbeitsplatz- und Wohnraumregelungen für Wanderarbeitnehmer*innen gebracht haben, die verstärkte Isolation in der Zielregion der Migration sowie die Arbeitsintensivierung allerdings ebenfalls Auswirkungen dieser Regelungen waren.

Franca Zadra und *Susanne Elsen* stellen in ihrem Beitrag das Aktionsforschungsprojekt *FARm Filiera dell'Agricoltura Responsabile* (Kette verantwortungsvoller Landwirtschaft) vor. Dieses Projekt hat Akteur*innen, die mit Aufklärungsarbeit gegen Menschenhandel und Strafverfolgung befasst sind, mit den Gewerkschaften, Sozial- und Gesundheitsdiensten, niedrighschwelligen Ausbildungs- und Arbeitsvermittlungsagenturen (öffentlich und privat) und Initiativen für soziale Landwirtschaft sowie Genossenschaften für faire Arbeit usw. wechselseitig verbunden. Sie sehen in diesem transdisziplinären Netzwerkansatz einen Weg, der Ausbeutung von Arbeitsmigrant*innen in spezifischen landwirtschaftlichen Kontexten zu begegnen und gezielte Maßnahmen einzuleiten. „Komplexe Probleme erfordern konzertierte Interventionen auf der Basis des gemeinsam generierten Wissens.“ <

Autor*innen

Sigrid Egartner, MMag.a, ist wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Bundesanstalt für Agrarwirtschaft und Bergbauernfragen. Sie ist ausgebildete Juristin und Sozio-ökonomin und arbeitet in der Abteilung Ländliche Sozialforschung und Bibliothek. Ihre Forschungsschwerpunkte liegen im Bereich der ländlichen Soziologie (z. B. soziale Innovation, soziale Landwirtschaft, Sozialkapital, Lebensqualität) und der Agrarpolitik.

Lisa Eller, MSc, arbeitet als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Bundesanstalt für Agrarwirtschaft und Bergbauernfragen. Sie hat Internationale Wirtschaft und Entwicklung studiert und sich dabei auf EU- und Agrar-Politik, Soziologie und Umweltgeschichte spezialisiert. Seit 2021 ist sie an der BAB in der Abteilung für Agrar-, Umwelt- und Ernährungssysteme tätig und forscht u. a. zu Food Systems, Gender und ländlicher Entwicklung.

Lutz Laschewski, Dr. agr., ist ein interdisziplinär ausgerichtetes Agrarwissenschaftler/-soziologe mit den Arbeitsschwerpunkten Ländliche Entwicklung sowie Landwirtschaft und Umwelt. Er war zuletzt am Institut für Lebensverhältnisse in ländlichen Räumen des Johann Heinrich von Thünen-Instituts in Braunschweig tätig und leitet seit Sommer 2022 eine neue Abteilung „Regionalentwicklung und Minderheitenschutz“ am Sorbischen Institut in Bautzen/Cottbus. Er ist einer der Sprecher*innen der Sektion Land-, Agrar- und Ernährungssoziologie der Deutschen Gesellschaft für Soziologie.

Monika Putzing, Dr. oec., arbeitet seit rund 30 Jahren am Berliner Institut für sozialökonomische Strukturanalysen (SÖSTRA). Sie beschäftigt sich seit langem mit ausgewählten sozialökonomischen Fragen im Kontext der Entwicklung ländlicher Räume. Ihre Untersuchungen im Rahmen von Begleitforschungen und Evaluierungen waren bisher vor allem auf die Erwerbs- und Einkommenssituation von Frauen in ländlichen Räumen fokussiert. In jüngeren Arbeiten ging sie dabei zunehmend der Frage nach, wie die Digitalisierung Erwerbs- und Einkommenschancen für Frauen auf dem Lande verändert, unter welchen Voraussetzungen diese Prozesse die Gleichstellung fördern könnten. Mehrere Untersuchungen befassten sich auch mit den Lebenslagen Landjugendlicher und auch hier vor allem mit deren Ausbildungs- und Erwerbssituation. Sie führte Sonderauswertungen verfügbarer Datensätze durch, die die Erwerbsbedingungen im primären Sektor Deutschlands charakterisieren.

Georg Wiesinger, PhD, ist wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Bundesanstalt für Agrarwirtschaft und Bergbauernfragen in Wien, Sprecher der Sektion ländlicher Sozialforschung der Österreichischen Gesellschaft für Soziologie und Koordinator der Österreichischen Arbeitsgemeinschaft ländliche Sozialforschung. Seine Forschungsschwerpunkte liegen im Bereich der ländlichen Armut, sozialen Landwirtschaft und Sozialkapital.

Literaturverzeichnis

- Augère-Granier, M.-L. (2021): Migrant seasonal workers in the European agricultural sector. In: EPRS | European Parliamentary Research Service (Hrsg.): Migrant seasonal workers in the European agricultural sector. Brüssel.
- Beetz, S./K. Brauer/C. Neu (Hrsg.) (2005): Handwörterbuch zur ländlichen Gesellschaft in Deutschland, Wiesbaden.
- Blankenburg, P. von (1962): Einführung in die Agrarsoziologie. Stuttgart.
- BMEL (v.J.): Statistisches Jahrbuch über Ernährung, Landwirtschaft und Forsten. Bonn
- BMLRT (2021): Grüner Bericht 2021. Die Situation der österreichischen Land- und Forstwirtschaft. Bundesministerium für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus. 62. Auflage, Wien 2021.
- Bodenstedt, A. (1997): Modelle und Befunde zu Land und Landwirtschaft. Kommentar zum Beitrag von K. Krambach. In: H. Bertram (Hrsg.): Soziologie und Soziologen im Übergang. Wiesbaden, S. 535–542.
- Bohler, K.-F. (1997): Die historische Agrarverfassung und ihre Formen der Unterschicht. In: G. Vonderach (Hrsg.): Landarbeiter im alten Deutschland: Zur Sozialforschung und Sozialgeschichte. Münster, S. 9–54.
- Buttel, F.H./P. LaRamee (2021 (1991)): The "Disappearing Middle": A Sociological Perspective. In: W. H. Friedland/L. Busch/ F.H. Buttel/I.P. Rudy (Hrsg.): Towards a New Political Economy of Agriculture, (Hrsg.): New York/Abingdon, S. 151–172.
- Buttel, F.H./O. F. Larson/G.Jr. Gillespie (Hrsg.) (1990): The Sociology of Agriculture. New York/Westport/London.
- Djurfeldt, G. (1996): Defining/operationalizing family farming from a sociological perspective. In: Sociologia Ruralis 36: S. 340–351.
- Errington, A./R. Gasson (1994): Labour use in the farm family business. In: Sociologia Ruralis 34: S. 293–307.
- Fock, Theodor (2004): Landwirtschaftliche Arbeitsmärkte im Umbruch. In: L. Laschewski/C. Neu (Hrsg.): Sozialer Wandel in ländlichen Räumen. Aachen, S. 79–92.
- Friedland, W. H./L. Busch/F. H. Buttel/Ian P. Rudy (Hrsg.) (2021 (1991)): Towards a New Political Economy of Agriculture. In Towards a New Political Economy of Agriculture. New York/Abingdon.
- Gasson, R./A. Errington (1993): The Farm Family Business. Wallingford.
- Gertel, J./S.R. Sippel (Hrsg.) (2014): Seasonal Workers in Mediterranean Agriculture. The Social Costs of Eating Fresh. In: Seasonal Workers in Mediterranean Agriculture. The Social Costs of Eating Fresh. Oxon/New York.
- Hess, S. (2006): The Demand for Seasonal Farm Labor from Central- and Eastern European Countries in German Agriculture. In: Agricultural Engineering International: the CIGR Ejournal 8.
- Hess, S. (2004): Saisonarbeitskräfte in der Landwirtschaft. Berichte über Landwirtschaft, 82, S. 602–628.
- Holmes, S.M. (2021): Frische Früchte, Kaputte Körper. Migration, Rassismus und die Landwirtschaft in den USA. Bielefeld.
- Isermeyer, F. (2002): Milchproduktion 2025: wo, wie und welchen Strukturen. In: Landbauforschung Völknerode Sonderheft 242, S. 1–11.
- Jeanneau, P./L. Bodiguel/F. Purseigle/B. Hervieu (2020): Fragmentation du modèle de l'exploitation familiale et nouvelles structurations des relations capital-travail-foncier en agriculture. Agronomie, Environnement & Sociétés 10, S. 57–70.
- Kautsky, Karl (2007 (1902)): Die Agrarfrage: Eine Übersicht über die Tendenzen der modernen Landwirtschaft und die Agrarpolitik der Sozialdemokratie. Hannover.
- Krambach, Kurt (1997): Zur Tradition agrarsoziologischer Forschung in der DDR. In: H. Bertram (Hrsg.): Soziologie und Soziologen im Übergang, Wiesbaden, S. 497–534.

- Krambach, K./K. Groschoff/J. Müller/G. Tittel (1977): *Genossenschaftsbauern – gestern – heute – morgen*. Berlin.
- Laschewski, L. (2000a): Die LPG-Nachfolgeunternehmen als Modell für ein neues Mitunternehmertum der Arbeitnehmer? In: *Berichte über Landwirtschaft*. Sonderheft 213, S. 115–123.
- Laschewski, Lutz (2000b): *Vertagtes Ende oder erfolgreicher Wandel? – Die Agrargenossenschaften*. In: K.Hagedorn/ A. Eisen (Hrsg.): *Lernstücke – Genossenschaften in Ostdeutschland*, Berlin, S. 47–74.
- Laschewski, L./A. Tietz (2020): *Auswirkungen überregional aktiver Investoren in der Landwirtschaft auf ländliche Räume. Ergebnisse aus zwei Fallstudien*. Braunschweig: Johann Heinrich von Thünen-Institut.
- Martin, P. L. (2016): *Migrant workers in commercial agriculture*. In: International Labour Office, Sectoral Policies Department, Conditions of Work and Equality Department (Hrsg.) *Migrant workers in commercial agriculture*. Geneva.
- Newby, Howard (1977): *The deferential worker: a study of farm workers in East Anglia*. London.
- Österreichisches Statistisches Zentralamt (1965): *Der Rückgang der Arbeitskräfte in der österreichischen Landwirtschaft*, Jahrgang 1965, Heft 8, S. 277–290.
- Planck, U./J. Ziche (1979): *Land- und Agrarsoziologie*. Stuttgart.
- Purseigle, F./ G. Nguyen/P. Blanc (2017): *Le Nouveau Capitalisme agricole (Economie politique) (French Edition)*: In *Le Nouveau Capitalisme agricole (Economie politique) (French Edition)*: Paris.
- Schmitt, G. (1988): Ein bedeutender Agrarökonom ist wiederzuentdecken: Alexander Tschajanow. In: *Zeitschrift für Agrargeschichte und Agrarsoziologie* 36, S. 185–216.
- Statistik Austria (2018): *Agrarstrukturerhebung 2016, Betriebsstruktur*. Schnellbericht 1.17. Statistik Austria, Wien.
- Sinkwitz, P. (Hrsg.) (1986): *Ländliche Soziologie deutschsprachiger Länder*. Schriftenreihe des Bundesministeriums für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten. Bonn.
- Tschajanow, Alexander (1987 (1923)): *Die Lehre von der bäuerlichen Wirtschaft. Versuch einer Theorie der Familienwirtschaft im Landbau (Nachdruck der Ausgabe von 1923)*: Frankfurt/New York.
- van der Ploeg, J. D. (2014): *Peasants and the Art of Farming. Chaynovian Manifesto*. Rugby.
- Vogel, S./G. Wiesinger (2003a): *Der Familienbetrieb in der Agrarsoziologie – ein Blick in die Debatte*. (05/2003): <https://info.bmlrt.gv.at/themen/regionen-raumentwicklung/Online-Fachzeitschrift-Laendlicher-Raum/archiv/2003/vogel.html>
- Vogel, S./G. Wiesinger (2003b): *Zum Begriff des bäuerlichen Familienbetriebs im soziologischen Diskurs*. In: *Österreichische Zeitschrift für Soziologie (ÖZS) – Austrian Journal of Sociology* 28(1), S. 55–76.
- Vonderach, G. (1997): *Landarbeiter im alten Deutschland: Zur Sozialforschung und Sozialgeschichte einer vergangenen Gesellschaftsklasse*. Münster.
- Weber, Max (2014 (1892)): *Die Verhältnisse der Landarbeiter im ostelbischen Deutschland: (preußische Provinzen Ost- und Westpreußen, Pommern, Posen, Schlesien, Brandenburg, Großherzogtümer Mecklenburg, Kreis Herzogtum Lauenburg)*: Leipzig.
- Wiener, Bettina (2004): *Großer Nachwuchskräftebedarf an landwirtschaftlichen Fachkräften in den neuen Bundesländern am Beispiel Sachsen-Anhalt*. In: L. Laschewski/C. Neu (Hrsg.): *Sozialer Wandel in ländlichen Räumen*, Aachen, S. 93–112.
- Ziche, J. (2006): *Land- und Agrarsoziologie nach 1945*. In: S. Beetz/K. Brauer, /C. Neu (Hrsg.): *Handwörterbuch zur ländlichen Gesellschaft in Deutschland* Wiesbaden, S. 113–121.

> *Landwirtschaftliche Arbeit und Saisonarbeit aus statistischer Perspektive*

Herausforderungen für die saisonale Arbeitsmigration in der österreichischen Landwirtschaft seit dem Jahr 2020

Julia Bock-Schappelwein

Kurzfassung

In den Jahren 2020 und 2022 geriet die saisonale Arbeitsmigration zweimal unvermittelt in den Blick der Öffentlichkeit, als befürchtet werden musste, dass im Ausland lebende Saisonarbeitskräfte aufgrund der COVID-19-Pandemie und später aufgrund des Krieges in der Ukraine nicht nach Österreich einreisen und die landwirtschaftlichen Betriebe bei der Arbeit oder der Ernte unterstützen können. Obwohl Saisonarbeitskräfte aus der Ukraine nur eine kleine Gruppe unter den Saisonarbeitskräften bilden, so sind sie dennoch für diese nicht unbedeutend, da sich ihre Zahl in den letzten Jahren merklich erhöht hat.

Schlagworte: Saisonale Arbeitsmigration, COVID-19, Ukrainer*innen

Einleitung

Die in der Landwirtschaft anfallenden Arbeiten gestalten sich oftmals vielfältig und unterschiedlich im Zeitaufwand, weshalb die landwirtschaftlichen Betriebe unter Umständen zeitlich begrenzt zusätzliche Arbeitskräfte zur Unterstützung benötigen. Besonders trifft dies in der Landwirtschaft auf den Obst-, Wein- und den Gemüseanbau oder auch die Spargel- oder Erdbeerernte zu (Hess 2004, Stadler et al. 2005, Wiesinger et al. 2021). In diesen Bereichen werden die saisonalen Spitzenzeiten, anders als in anderen Segmenten der Landwirtschaft, bislang nicht durch die Mechanisierung von Arbeitsprozessen abgedeckt. Stattdessen werden zeitlich befristet zusätzliche Arbeitskräfte be-

nötigt, um den anfallenden Arbeitsaufwand abzarbeiten. Diese Tätigkeiten zeichnen sich oftmals durch eine hohe Standardisierung und einen manuellen Arbeitsschwerpunkt aus, erfordern zwar kein hohes Anforderungsprofil und unterliegen zumeist keinen formalen Qualifikationsanforderungen, benötigen aber dennoch Routine, Erfahrungswissen, Konzentration und Einschulung (Hess 2004, Gerdes 2000, Wiesinger et al. 2021). Hinsichtlich der Größenordnung der Personengruppe gehen Wiesinger et al. (2021) davon aus, dass jährlich rund 15.000 ausländische Saisonarbeitskräfte in der Landwirtschaft in Österreich eingesetzt werden, wovon der Großteil aus EU-Staaten stammt und rund 3.000 aus Drittstaaten.

Saisonarbeitskräfte in der Landwirtschaft leben somit oftmals nicht in Österreich, sondern behalten ihren Lebensmittelpunkt weiterhin im Ausland und pendeln nur vorübergehend nach Österreich oder reisen tage- oder wochenweise nach Österreich ein. Ihr Arbeitsmarktzugang unterliegt in jüngster Zeit in den meisten Fällen keinerlei Beschränkungen oder einer Bewilligungspflicht, da der Großteil der Arbeitsmigrant*innen aus EU-Staaten stammt, für die es seit 30. Juni 2020 keinerlei Beschränkungen mehr am Arbeitsmarkt gibt (Stichwort Übergangsfristen)¹. Damit grenzt sich die Bewilligungspflicht nunmehr auf Drittstaatsangehörige ein, die für die zeitlich befristete Beschäftigung in der Landwirtschaft ein Aufenthaltsvisum und eine Beschäftigungsbewilligung benötigen².

Saisonarbeitskräfte, die nicht in Österreich leben, gerieten in den beiden Jahren 2020 und 2022 allerdings zweimal unvermittelt in den Blick der Öffentlichkeit, als befürchtet werden musste, dass sie nicht nach Österreich einreisen und die landwirtschaftlichen Betriebe bei der Arbeit oder der Ernte unterstützen können (Biaback Anong 2021). Zuerst führten die Maßnahmen zur Eindämmung der COVID-19-Pandemie in den ersten Tagen im März 2020 dazu,

¹ Anerkannte Flüchtlinge haben ebenfalls einen unbeschränkten Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt.

² Seit März 2022 gibt es dazu eine Ausnahme: Als Folge der kriegerischen Auseinandersetzungen in der Ukraine ab 24. Februar 2022 kommt erstmalig die Richtlinie 2001/55/EG zur Anwendung. Diese sieht Mindestnormen für die Gewährung vorübergehenden Schutzes vor und stellt damit Weichenstellungen für Aufenthalt, Arbeitsmarktzugang, Zugang zum Bildungssystem, Unterbringung, Zugang zu Sozialleistungen und medizinischer Hilfe. Hinsichtlich Arbeitsmarktzugang bedeutet dies, dass geflüchteten Personen aus der Ukraine, sobald ihnen eine blaue Aufenthaltskarte („Ausweis für Vertriebene“) ausgestellt wurde, eine Beschäftigungsbewilligung in einem vereinfachten Verfahren erteilt werden kann. <https://www.ams.at/unternehmen/service-zur-personalsuche/gefluechtete-personen-aus-der-ukraine-einstellen#salzburg> (Zugriffen am 31.5.2022).

dass viele im Ausland lebende Arbeitskräfte aufgrund der Grenzsicherungen nicht mehr zum Arbeitsplatz in Österreich gelangen konnten (Bock-Schappelwein et al. 2020)³. Zugleich wurde mit den pandemiebedingten Mobilitätsbeschränkungen nicht nur ein Ausbleiben der Grenzpendler*innen befürchtet (Bock-Schappelwein/Sinabell 2021), sondern auch ein Ausbleiben der im Ausland lebenden Saisonarbeitskräfte in der Landwirtschaft, die bereits zeitnah für die Unterstützung bei der Ernte erwartet wurden. Ende März 2020 wurden daher Saisonarbeitskräfte in die Leitlinien für die Freizügigkeit systemrelevanter Arbeitskräfte aufgenommen, damit in den Mitgliedstaaten der EU ein reibungsloser Grenzüberschritt für Grenzpendler*innen und Saisonarbeitskräfte eingerichtet werden konnte⁴. Als die Einreise für die saisonale Arbeitsmigration schlussendlich damit doch ermöglicht wurde, erschwerten anschließend die Quarantänemaßnahmen zur Eindämmung der COVID-19-Pandemie ihren Einsatz in den landwirtschaftlichen Betrieben.

Fast zeitgleich zwei Jahre später, im Frühjahr 2022, musste mit dem Ausbruch der kriegerischen Auseinandersetzungen in der Ukraine abermals befürchtet werden, dass viele der Saisonarbeitskräfte aus der Ukraine, vor allem Männer, nicht nach Österreich kommen und somit in der Landwirtschaft fehlen würden, obwohl sie bereits in absehbarer Zeit erwartet wurden. Bock-Schappelwein/Huber (2022) zufolge stellen Arbeitskräfte aus der Ukraine zwar nur einen vergleichsweise kleinen Teil der ausländischen Arbeitskräfte in Österreich, allerdings arbeiten sie, insbesondere Männer, sehr oft auch zeitlich begrenzt in der Landwirtschaft.

Vor diesem Hintergrund widmet sich der vorliegende Artikel der Frage, welche Relevanz die Saisonbeschäftigung in der Landwirtschaft in einem gesamtwirtschaftlichen Kontext einnimmt, wie sich diese im Jahresverlauf tatsächlich gestaltet und aus welchen Herkunftsregionen die saisonalen Arbeitsmigrant*innen in der österreichischen Landwirtschaft stammen. Ziel ist, auch der aktuellen Diskussion rund um die kriegerischen Auseinandersetzungen in der Ukraine

³ https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20200320_OTS0125/koestinger-stellt-plattform-wwwdielebensmittel-helferat-vor (Zugegriffen am 31.5.2022).

⁴ https://agriculture.ec.europa.eu/news/coronavirus-seasonal-workers-included-new-guidelines-ensure-free-movement-critical-workers-2020-03-30_en (Zugegriffen am 31.5.2022).

geschuldet, einen Überblick über die Saisonbeschäftigung in der Landwirtschaft in Österreich zu geben und Anhaltspunkte zu finden, welche Bedeutung Saisonarbeitskräfte aus der Ukraine innerhalb der Gruppe der Saisonarbeitskräfte in der Landwirtschaft einnehmen.

Der nächste Abschnitt bietet einen kurzen Literaturüberblick zur Beschäftigungssituation von Saisonarbeitskräften in Österreich, erweitert um die spezifische Gruppe der Grenzpendler*innen aus dem Ausland und Erntehelfer*innen. Kapitel 3 widmet sich den Merkmalen der unselbständigen Beschäftigung in der Landwirtschaft, wie sich die Saisonbeschäftigung in den Beschäftigtendaten im Jahresverlauf abbildet und welche Rolle Arbeitskräfte aus der Ukraine darin einnehmen, ehe abschließend die Erkenntnisse zusammengefasst und Schlussfolgerungen formuliert werden.

Literatur

Bisherige Untersuchungen zur Situation von Saisonarbeitskräften in der österreichischen Landwirtschaft bezogen sich auf die oftmals prekären Arbeitsbedingungen (z. B. Fassmann et al. 1993) oder die Motive, wie beispielsweise die Aufbesserung der finanziellen Situation (z. B. Wiesinger et al. 2021, Grochowska 2011). Wiesinger et al. (2021) verwiesen auch darauf, dass Saisonarbeitskräfte sich dadurch auszeichnen, dass sie eher mehrere Monate im Jahr nach Österreich kommen und keine weitere Beschäftigung im Heimatland ausüben, Erntehelfer*innen dagegen viel kürzer – für einige Wochen – in Österreich tätig sind und die Beschäftigung in Österreich nur nebenbei im Urlaub oder in den Ferien ausüben und einen Arbeitsplatz im Herkunftsland haben (z. B. Lehrkräfte) oder dort studieren. Weitere Arbeiten behandelten die rechtlichen Rahmenbedingungen (Humer/Spiegelfeld 2020).

Die Größenordnung oder Zusammensetzung der Saisonarbeitskräfte nach Herkunftsregionen oder auch Good-Practice-Beispiele zur Beschäftigung wurden dagegen bislang kaum behandelt. Wiesinger et al. (2021) versuchten erstmalig anhand von Good-Practice-Beispielen zur Beschäftigung von Saisonarbeitskräften in der Landwirtschaft aufzuzeigen, welche Aspekte ausschlaggebend sein können, damit ein landwirtschaftlicher Betrieb gerade vor dem Hinter-

grund der COVID-19-Pandemie und den Befürchtungen des Ausbleibens benötigter Arbeitskräfte dennoch keine Knappheit von Saisonarbeitskräften erfahren muss. Die Autor*innen fanden beispielsweise in einer Reihe qualitativer Interviews heraus, dass landwirtschaftliche Betriebe dann keine Rekrutierungsschwierigkeiten haben, wenn sie sich auf langfristige Beziehungen oder auch Netzwerke mit Saisonarbeitskräften stützen können, die auf Anerkennung und Resonanz beruhen. Soziale und regionale Netzwerke mit Saisonarbeitskräften bzw. mit den Vermittler*innen von Saisonarbeitskräften, die über Jahre hinweg aufgebaut wurden und langfristig Bestand haben, führen dazu, dass sich Belegschaften von Saisonarbeitskräften trotz zeitlich beschränkter Tätigkeit in Österreich über die Zeit kaum verändern, wodurch sich auch soziale Beziehungen oder auch gegenseitige Verantwortlichkeiten ergeben, die gerade in unsicheren Zeiten wie während der COVID-19-Pandemie Beständigkeit vermitteln. Außerdem kann eine zentrale Ansprechperson unter den Saisonarbeitskräften für den landwirtschaftlichen Betrieb dazu beitragen, Netzwerke zur Rekrutierung von Saisonarbeitskräften nutzen zu können und auch die Kommunikation mit dem Arbeitgeber von beiden Seiten (sowohl vonseiten der Saisonarbeitskräfte als auch vonseiten des Betriebes) zu erleichtern sowie potenzielle Konfliktsituationen frühzeitig zu erkennen und anzusprechen, was ebenfalls positiv auf langfristige Beziehungen einwirkt.

Es gibt eine Reihe von Untersuchungen zur Arbeitsmarktlage von ausländischen Arbeitskräften in Österreich (z. B. Bock-Schappelwein et al. 2017, AMS 2016, Biffl et al. 2016, Biffl/Bock-Schappelwein 2013, Bock-Schappelwein et al. 2011, Huber 2011, Gächter 2006, Bock-Schappelwein 2004, Biffl 2002). Allerdings beleuchtete bislang keine Untersuchung schwerpunktmäßig die Situation von saisonalen Arbeitsmigrant*innen in der Landwirtschaft. Einzig Bock-Schappelwein/Huber (2015) untersuchten die Arbeitsmarktsituation von Saisonarbeitskräften und Erntehelfer*innen in der Landwirtschaft. Gleichwohl lag ihr Analysefokus auf einer Teilgruppe, nämlich auf der Gruppe asylsuchender Personen in Österreich, die während des laufenden Asylverfahrens, sofern sie eine Saisonbeschäftigungsbewilligung erhalten, als Erntehelfer*innen oder Saisonarbeitskräfte in der Landwirtschaft und darüber hinaus auch noch im Tourismus beschäftigt sein dürfen. Im Vordergrund der Analyse standen dabei institutionelle Aspekte wie die Zugangsbeschränkungen zum Arbeits-

markt und weniger Strukturmerkmale der Saisonbeschäftigung in der Landwirtschaft. Sie fanden mit Blick auf die rechtlichen Rahmenbedingungen heraus, dass Asylbewerber*innen in den Jahren 2006 bis 2011 in den meisten Fällen nur einmal um eine Saisonbeschäftigungsbewilligung ansuchten; stabile längerfristige Strukturen, wie von Wiesinger et al. (2021) thematisiert, ergaben sich daraus jedoch nicht.

Auch im internationalen Vergleich gab es in den letzten Jahren kaum Arbeiten zur saisonalen Arbeitsmigration aus Arbeitsmarktsicht. Biaback Anong (2021) verwies darauf, dass es beispielsweise in Deutschland seit 2011 keinerlei Arbeiten zur Saisonarbeit in der deutschen Landwirtschaft mehr gegeben hat und auch Grochowska (2011) machte darauf aufmerksam, dass die saisonale Arbeitsmigration zwar eine wichtige Form der Migration darstellt, ihr allerdings in den ökonomischen Forschungen nicht viel Beachtung gewidmet wurde. Gleichfalls verwiesen Wagner/Hassel (2017) darauf, dass die Saisonbeschäftigung im Rahmen der Diskussion von Arbeitsmobilität und -migration innerhalb der EU nur selten thematisiert wird. Erst mit dem Ausbruch der COVID-19-Pandemie rückte die saisonale Arbeitsmigration wieder in den Blickpunkt der internationalen Migrationsforschung (Literaturüberblick in Biaback Anong (2021)). Popp (2020) beispielsweise bezog sich in ihrer Arbeit auf den Aspekt einer unzureichenden Datengrundlage, um die Personengruppe saisonaler Arbeitskräfte eindeutig quantifizieren zu können. Ihr zufolge bietet einzig EUROSTAT Hinweise, in welchem Maße Drittstaatsangehörige als Saisonarbeitskräfte eingesetzt werden. EU-Staatsangehörige bleiben in dieser Datengrundlage allerdings unberücksichtigt. Hooper/Le Coz (2020), SVR-Forschungsbereich/MPI Europe (2019) und auch Neef (2020) arbeiteten zwar aktuell ebenfalls zum Thema der Bedeutung von migrantischen Arbeitskräften in der Landwirtschaft, fokussierten sich allerdings auf die sozialen und rechtlichen Rahmenbedingungen.

Mayrhuber et al. (2020) untersuchten die Beschäftigungsinstabilität in Österreich und behandelten indirekt auch die Situation von Saisonarbeitskräften in Österreich. Die Beschäftigungsinstabilität ist den Autor*innen zufolge unter ausländischen Arbeitskräften in Österreich besonders stark ausgeprägt, weil sie eine hohe Konzentration auf Branchen mit hoher Beschäftigungsfluktuation aufweisen, worunter auch die Landwirtschaft fällt. Unter der Gruppe der be-

troffenen ausländischen Arbeitskräfte befinden sich auch Saisonarbeitskräfte bzw. Einpendler*innen aus dem Ausland, die häufig nur unterjährig einpendeln, um in Österreich beschäftigt zu sein. Dieser Einsatz von nicht ganzjährig, sondern nur unterjährig beschäftigten Arbeitskräften, für einige Wochen oder Monate, bewirkt gleichfalls eine vergleichsweise hohe Personalfuktuation in der Branche (AMS 2020, Eppel et al. 2017a/b).

Arbeiten zur Situation der Grenzpendler*innen, die teilweise auch nur zeitlich begrenzt in Österreich arbeiteten, bezogen sich insbesondere zu Beginn der 2000er Jahre auf das Pendler*innenpotenzial aus den Nachbarstaaten (z. B. Huber/Brücker 2003) oder auf das zwischen Österreich und Ungarn im Jahr 1998 abgeschlossene Grenzgängerabkommen (Bock-Schappelwein et al. 2009). Außerdem wurde die Rolle von Pendler*innen aus dem Ausland beispielsweise in herkunftsländerspezifischen Studien behandelt (z. B. Gruber (2013) für die ungarische Community). Eppel et al. (2018) analysierten darüber hinaus in einer Arbeit zum Anstieg und der Verfestigung der Arbeitslosigkeit auch die Rolle von Grenzpendler*innen aus dem Ausland. Sie zeigten auf, dass im Ausland lebende Arbeitskräfte, die zur Arbeit nach Österreich einpendeln, auch dämpfend auf die Arbeitslosigkeit wirken können, weil sie im Falle eines Beschäftigungsverlustes nicht in Österreich bleiben und dementsprechend auch nicht in der nationalen Arbeitslosenstatistik erscheinen.

Rezient untersuchten Bock-Schappelwein/Sinabell (2021) der COVID-19-Pandemie geschuldet die Relevanz von Grenzpendler*innen aus dem Ausland als eine spezifische Gruppe von ausländischen Arbeitskräften für Unternehmen entlang der Wertschöpfungskette Landwirtschaft und Lebensmittelwirtschaft. Ihr Fokus lag dabei auf Belegschaftsstrukturen und der Frage, welche Rolle und Relevanz Grenzpendler*innen aus dem Ausland aus einer betrieblichen Sicht in einer Belegschaft einnehmen, um hieraus Anhaltspunkte dafür zu finden, welche Auswirkungen ihr Ausbleiben – wie zu Beginn der COVID-19-Pandemie und den Grenzschließungen – für die Betriebe und die Produktionsabläufe haben könnte. Sie fanden, dass Grenzpendler*innen aus dem Ausland gerade innerhalb einer Belegschaft im Kernbereich der Landwirtschaft eine vergleichsweise größere Bedeutung einnehmen als in den vor- bzw. nachgelagerten Wirtschaftsbereichen und stellenweise die gesamte Belegschaft an unselbständig

Beschäftigten im Betrieb stellen (zusätzlich zum Arbeitgeber). Ihren Daten zufolge war in fast jedem dritten Betrieb im Kernbereich der Landwirtschaft zumindest eine Arbeitskraft eine Grenzpendler*in aus dem Ausland (30,9% der Betriebe in diesem Bereich), in den der Landwirtschaft vorgelagerten Wirtschaftsbereichen entlang der Wertschöpfungskette Landwirtschaft und Lebensmittelwirtschaft dagegen nur in 16,0% der Betriebe, in den nachgelagerten Wirtschaftsbereichen in 21,8% der Betriebe. Innerhalb der Landwirtschaft (Kernbereich) waren Grenzpendler*innen konkret besonders oft Teil der Belegschaft in der gemischten Landwirtschaft, im Weinbau sowie in der Geflügel- und Milchkuhhaltung. Sofern sie in den nachgelagerten Bereichen tätig waren, waren sie besonders oft Teil der Belegschaft in Betrieben der Fleischverarbeitung und im Fleischgroßhandel sowie darüber hinaus in der Obst- und Gemüseverarbeitung und im Gemüsegroßhandel sowie im Getränkegroß- und -einzelhandel bzw. Getreidegroßhandel. Die beiden Autor*innen schlussfolgerten aus den vorliegenden Befunden, dass bereits ein kurzfristiges Ausbleiben schon von Teilen der Belegschaft in diesen Sektoren unmittelbare Auswirkungen auf die Lebensmittelversorgung haben könnte, da es sich oft um Bereiche mit verderblichen Gütern handelt oder um Branchen, in denen die Produktion nicht unterbrochen werden kann (z.B. Milchviehhaltung, Geflügelproduktion). Wenn sogar gesamte Belegschaften ausfallen würden, wie es beispielsweise in der Landwirtschaft (Kernbereich) der Fall sein kann, wo Grenzpendler*innen häufiger als in den übrigen Teilbereichen entlang der Wertschöpfungskette Landwirtschaft und Lebensmittelwirtschaft die gesamte Belegschaft bilden, kann ein Fernbleiben sogar ungleich schwerwiegender auf die Produktion wirken als in Betrieben, in denen sich die Belegschaftszusammensetzung heterogener gestaltet, weil diese womöglich unterbrochen wird.

Daten

In Österreich bieten die Beschäftigtendaten des Dachverbands der Sozialversicherungsträger Hinweise zur Größenordnung und Zusammensetzung der unselbständig Beschäftigten in der Landwirtschaft und zugleich auch zur Saisonbeschäftigung ohne Einschränkung auf Drittstaatsangehörige⁵. Diese

⁵ https://www.dnet.at/bali/Datenbank/DB_Index.aspx (Zugegriffen am 31.5.2022).

Datengrundlage zählt alle Beschäftigungsverhältnisse in Österreich bis auf geringfügig Beschäftigte auf Monatsbasis (Vollerhebung). Darin enthalten sind auch personenbezogene Merkmale der unselbständig Beschäftigten wie Alter, Geschlecht, Nationalität oder Wohnort. Die mit der unselbständigen Beschäftigung verbundenen betriebspezifischen Merkmale beziehen sich auf den Arbeitsort und die Wirtschaftstätigkeit. Diese wird in der ÖNACE-Wirtschaftstätigkeitenklassifikation 2008⁶ abgebildet, die den Schwerpunkt wirtschaftlicher Tätigkeiten von Betrieben in Österreich umfassend in einer für statistische Zwecke geeigneten Struktur darstellt. Die Informationen zum Tätigkeitschwerpunkt eines Betriebs werden unterschiedlich detailliert ausgewiesen, einerseits hoch aggregiert, andererseits sehr spezifisch. Diese Granulierung wird in der Klassifikation mit Abschnitten, Abteilungen, Gruppen, Klassen und Unterklassen dargestellt⁷ und bildet auch die Grundlage für die nachfolgende Darstellung der unselbständigen Beschäftigung in der Landwirtschaft.

Die Land- und Forstwirtschaft, einschließlich Fischerei, wird in der ÖNACE-Wirtschaftstätigkeitenklassifikation 2008 im Abschnitt A dargestellt. Darin enthalten sind die Wirtschaftsabteilungen Landwirtschaft einschließlich Jagd und damit verbundenen Tätigkeiten sowie die Forstwirtschaft, der Holzeinschlag, die Fischerei und Aquakultur. Die für die nachfolgende Analyse relevante Wirtschaftsabteilung Landwirtschaft setzt sich zusammen aus den fünf Wirtschaftsgruppen Anbau ein- und mehrjähriger Pflanzen, Baumschulen, Tierhaltung, gemischte Landwirtschaft und Erbringung von landwirtschaftlichen Dienstleistungen. Diese fünf Wirtschaftsgruppen können noch zusätzlich weiter nach Wirtschaftsklassen aufgegliedert werden und enthalten Detailinformationen zu den spezifischen Wirtschaftsgruppen (z. B. Tierhaltung unterteilt nach Haltung von Schweinen, Rindern, Hühnern etc.).

In dieser Datengrundlage fehlen jedoch konkrete Detailinformationen zur Saisonbeschäftigung, weil diese in den Beschäftigtendaten nicht gesondert ausgewiesen wird. Als Anhaltspunkt dienen daher für die nachfolgende Analyse

⁶ <https://statistik.at/KDBWeb/kdb.do?FAM=WZWEIG&NAV=DE&KDBtoken=null> (Zugegriffen am 31.5.2022).

⁷ Die ÖNACE-2008-Klassifikation der Wirtschaftstätigkeiten gliedert sich in 21 Abschnitte (1-Steller-Ebene), 88 Abteilungen (2-Steller-Ebene), 272 Gruppen (3-Steller-Ebene), 615 Klassen (4-Steller-Ebene) und 701 Unterklassen (5-Steller-Ebene).

der Beschäftigungsverlauf bzw. die Beschäftigungsschwankungen im Jahresverlauf (dargestellt in den Beschäftigungsdaten auf Monatsbasis), um annäherungsweise jene Wirtschaftsgruppen innerhalb der Landwirtschaft zu identifizieren, in denen die Saisonarbeit eine hohe Relevanz unter den Beschäftigten einnimmt⁸.

Unselbständig Beschäftigte in der Landwirtschaft

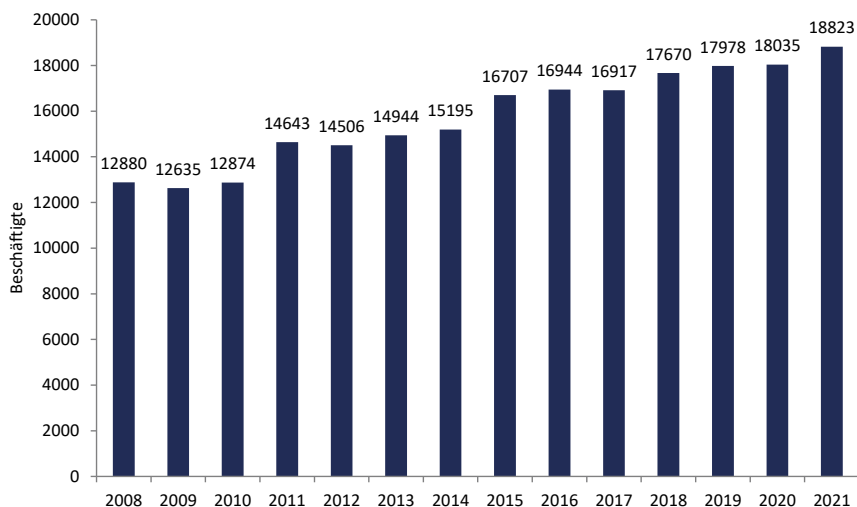
Mittlerweile arbeitet nur noch ein geringer Anteil unselbständig Beschäftigter in der Landwirtschaft. Nachdem noch Mitte der 1950er Jahre gut 10 % der unselbständig Beschäftigten in Österreich in der Land- und Forstwirtschaft tätig gewesen waren, sank ihr Anteil bis Mitte der 1980er Jahre auf rund 1 % und liegt inzwischen bei unter 1 % (Dinges et al. 2017). Im Jahresdurchschnitt 2021 entfielen laut Daten des Dachverbands der Sozialversicherungsträger auf die Land- und Forstwirtschaft 25.749 Beschäftigungsverhältnisse, d. s. 0,7 % der gesamten unselbständigen Beschäftigung. Der darin enthaltene Bereich der Landwirtschaft, d. h. die Urproduktion ohne Jagd und damit verbundene Tätigkeiten, stellte mit 18.823 den Großteil der unselbständig Beschäftigten innerhalb dieser Gruppe (Abb. 1). Gemessen an der Gesamtbeschäftigung entfielen auf die Landwirtschaft 0,5 % aller unselbständigen Beschäftigungsverhältnisse in Österreich. Merkmal der unselbständigen Beschäftigung in der Landwirtschaft ist ein vergleichsweise hoher Anteil an ausländischen Arbeitskräften. Mehr als die Hälfte der unselbständig Beschäftigten in der Landwirtschaft hatte keine österreichische Staatsbürgerschaft (11.170; 59,3 %). Dieser Anteil ist damit fast dreimal so hoch wie in der Gesamtwirtschaft (2021: 22,5 %).

Entwicklung im Zeitablauf

Hinsichtlich der Beschäftigungsdynamik zeichnete sich die Beschäftigung in der Landwirtschaft (ohne Jagd) in den letzten Jahren durch einen stetigen Beschäftigungszuwachs aus; dieser belief sich in den Jahren seit 2008 auf durchschnittlich +3,0 % pro Jahr und gestaltete sich damit zwar dynamischer als die

⁸ Informationen aus der bewilligungspflichtigen Beschäftigung des Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), die Informationen zu den Saisonbewilligungen enthält, greifen dagegen zu kurz, da nur jene Beschäftigten erfasst werden, die dem Ausländerbeschäftigungsgesetz unterliegen. Diese stammen ausschließlich aus Drittstaaten, EU-Staatsangehörige werden darin nicht registriert. Diese Datengrundlage wird nachfolgend daher nicht weiter behandelt.

Abbildung 1: Unselbständig Beschäftigte in der Landwirtschaft (Urproduktion) 2008–2021



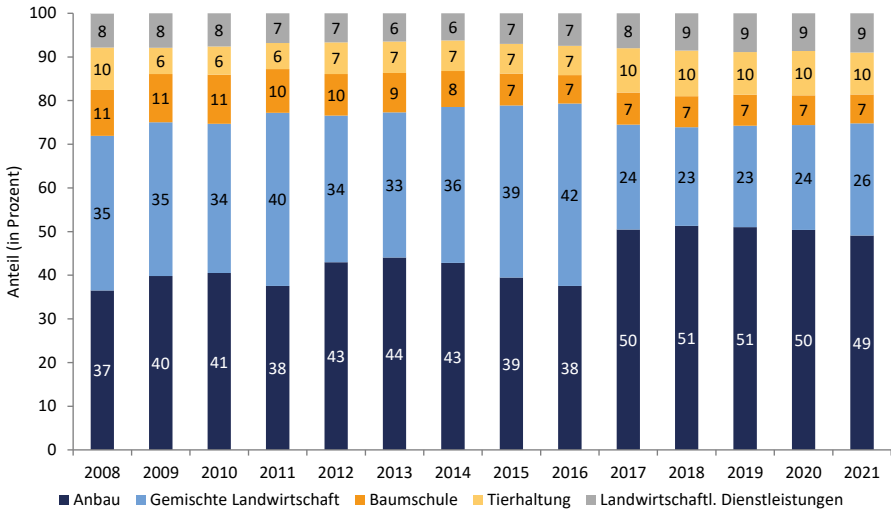
Quelle: Dachverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, eigene Berechnungen.

Gesamtbeschäftigung, die im selben Zeitraum um durchschnittlich +1,0% pro Jahr wuchs. Nichtsdestotrotz verharrte der Anteil an der gesamten unselbständigen Beschäftigung seit 2015 auf rund 0,5%.

Die Beschäftigungsschwerpunkte innerhalb der Landwirtschaft (ohne Jagd) setzen sich aus den Bereichen Anbau ein- und mehrjähriger Pflanzen, den Baumschulen, der Tierhaltung, der gemischten Landwirtschaft und der Erbringung von landwirtschaftlichen Dienstleistungen zusammen. Die Beschäftigung konzentriert sich auf die beiden Bereiche Anbau ein- und mehrjähriger Pflanzen, und hier insbesondere auf den Gemüse- und Weinbau, sowie auf die gemischte Landwirtschaft, die sich sowohl durch pflanzliche Erzeugnisse als auch durch Tierhaltung auszeichnet. Auf diese beiden Teilbereiche innerhalb der Landwirtschaft entfielen in den letzten Jahren konstant über die Zeit rund drei Viertel der Gesamtbeschäftigung in diesem Bereich⁹; der übrige Teil umfasste die Beschäftigung in Baumschulen, in der Tierhaltung und in der Erbringung von landwirtschaftlichen Dienstleistungen (Abb. 2).

⁹ Bruch in der Datenreihe 2016/17 mit einer Umschichtung der Beschäftigtenzahlen zwischen Anbau ein- und mehrjähriger Pflanzen und der gemischten Landwirtschaft.

Abbildung 2: Zusammensetzung der unselbständigen Beschäftigung in der Landwirtschaft (Urproduktion) nach Wirtschaftsgruppen 2008–2021



Quelle: Dachverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, eigene Berechnungen.

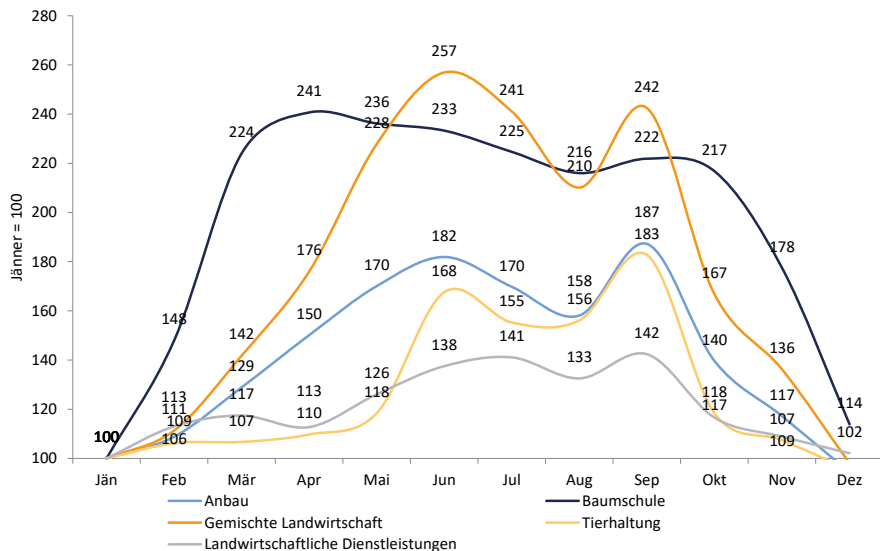
Beschäftigung im Jahresverlauf

Aus der Monatsbetrachtung der Beschäftigtenzahlen lassen sich Anhaltspunkte ableiten, wie sich die Beschäftigung im Jahresverlauf gestaltet, ob sie eher stabil verläuft oder saisonale Spitzenzeiten bzw. Schwankungen aufweist. Hier zeigt sich, dass die Beschäftigung in der Landwirtschaft im Jahresverlauf merklichen saisonalen Schwankungen unterworfen ist, die besonders stark in der gemischten Landwirtschaft und in den Baumschulen auftreten. Aus diesen spezifischen Beschäftigungsverlaufsmustern lässt sich somit aber nicht nur schließen, wann zusätzliche Arbeitskräfte benötigt werden, sondern auch wann diese zu akquirieren sind.

In der gemischten Landwirtschaft und in den Baumschulen ist die Beschäftigung, veranschaulicht an den Beschäftigungsdaten aus dem Vorkrisenjahr 2019, über die Sommermonate mehr als doppelt so hoch wie im Winter. Im Bereich der gemischten Landwirtschaft lassen sich, wie auch im Bereich des Anbaus ein- und mehrjähriger Pflanzen, Saisonhöhepunkte im Frühsommer

und im Frühherbst ausmachen, wohingegen in den Baumschulen die Saisonbeschäftigung von Frühling bis Herbst andauert. Vergleichsweise die geringsten saisonalen Schwankungen in der Beschäftigung lassen sich im Bereich der landwirtschaftlichen Dienstleistungen erkennen (Abb. 3).

Abbildung 3: Beschäftigung im Jahresverlauf in der Landwirtschaft (Urproduktion) nach Wirtschaftsgruppen (2019).



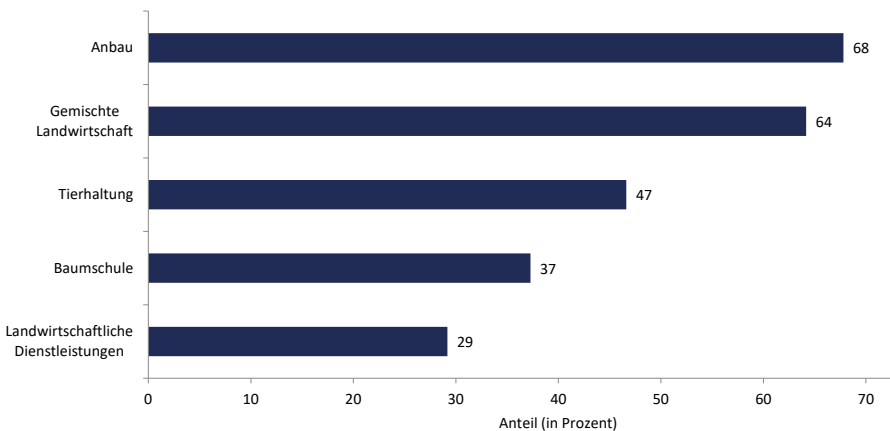
Quelle: Dachverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, eigene Berechnungen.

In der gesamten Landwirtschaft verdoppeln sich im Vergleich zum Jahresanfang bzw. zum Jahresende in den Sommermonaten die Beschäftigtenzahlen. Konkret am Beispiel des Vorkrisenjahres 2019 betrachtet, startete die unselbständige Beschäftigung im Jänner in der Landwirtschaft mit rund 12.000 Personen, verdoppelte sich im Juni bzw. September auf fast 24.000 und sank bis Jahresende wieder auf rund 12.000. Die Zahl ausländischer Arbeitskräfte lag rund um den Jahreswechsel bei rund 6.000 und erhöhte sich während der Erntezeit auf rund 15.000. Der Ausländer*innenanteil an den unselbständig Beschäftigten, der im Jahresverlauf bei rund 60 % lag, stieg in den saisonstarken Monaten damit auf rund 66 % und sank rund um den Jahreswechsel auf immer noch vergleichsweise hohe rund 50 %.

Herkunftsregionen der unselbständig Beschäftigten

Der bereits besonders hohe Anteil ausländischer Arbeitskräfte in der Landwirtschaft, wo gut jede zweite unselbständig beschäftigte Arbeitskraft keine österreichische Staatsbürgerschaft hat, wird in einigen Teilbereichen der Landwirtschaft nochmals übertroffen. Im Speziellen werden ausländische Arbeitskräfte besonders häufig in jenen Bereichen eingesetzt, die sich durch eine hohe Saisonkomponente in der Beschäftigung auszeichnen, nämlich im Anbau ein- und mehrjähriger Pflanzen, insbesondere im Gemüseanbau, und in der gemischten Landwirtschaft. In diesen beiden Bereichen hatten rund zwei Drittel der Beschäftigten keine österreichische Staatsbürgerschaft, im Gemüseanbau belief sich dieser Anteil sogar auf fast 87 %. In der Tierhaltung hatte rund jede zweite unselbständig beschäftigte Arbeitskraft keine österreichische Staatsbürgerschaft. Relativ etwas niedriger ist ihr Anteil in den Baumschulen mit rund 37 % und im Bereich der landwirtschaftlichen Dienstleistungen (fast 30 %), die Dienstleistungen für den Pflanzenbau und die Tierhaltung sowie die Saatgutaufbereitung und nach der Ernte anfallende Tätigkeiten in der pflanzlichen Erzeugung umfasst (Abb. 4).

Abbildung 4: Ausländer*innenanteil in der Landwirtschaft (Urproduktion) nach Wirtschaftsgruppen (2019)

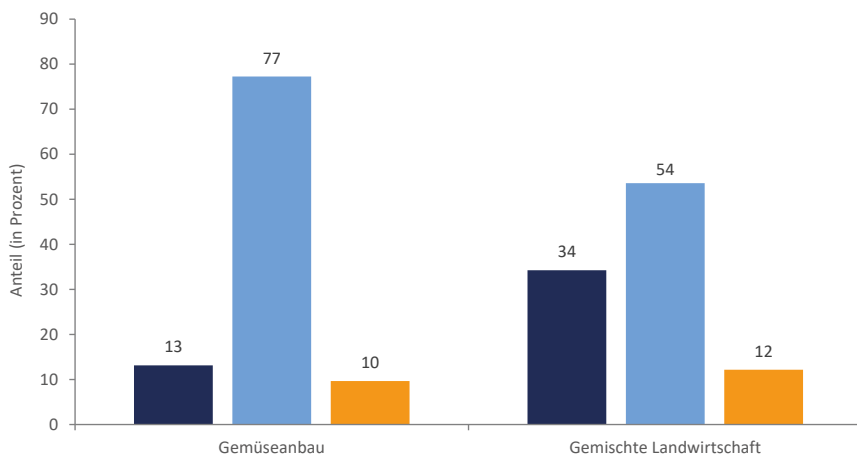


Quelle: Dachverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, eigene Berechnungen.

Sowohl im Gemüseanbau als auch in der gemischten Landwirtschaft, die die beiden größten Beschäftigungsbereiche innerhalb der Landwirtschaft darstellen, stammte in den letzten Jahren die überwiegende Mehrheit der ausländischen Arbeitskräfte aus EU-Staaten, wobei diese Konzentration im Bereich des Gemüseanbaus viel stärker erkennbar ist als in der gemischten Landwirtschaft. Im Gemüseanbau kamen rund drei Viertel aller unselbständig Beschäftigten aus EU-Staaten, in der gemischten Landwirtschaft rund die Hälfte.

Rund 10 % der unselbständig Beschäftigten waren aus Drittstaaten (Abb. 5). Gleichfalls fanden auch Bock-Schappelwein/Sinabell (2021), dass in den landwirtschaftlichen Betrieben überwiegend Arbeitskräfte aus EU-Staaten eingesetzt werden. Ihnen zufolge stammten Grenzpendler*innen aus dem Ausland in allen Wirtschaftsbereichen entlang der Wertschöpfungskette Agrargüter und Lebensmittel fast ausschließlich aus EU-Staaten. Zudem gestalten sich ihnen zufolge die Belegschaftszusammensetzungen in diesem Bereich sehr heterogen. Anders als in den übrigen Betrieben entlang der Wertschöpfungskette Agrargüter und Lebensmittel zeichnen sich die Belegschaften im Kernbereich der Landwirtschaft öfters auch dadurch aus, dass sich diese ausschließlich aus im

Abbildung 5: Verteilung der Herkunftsregionen der Ausländer*innen im Gemüseanbau und in der gemischten Landwirtschaft in % (2019)

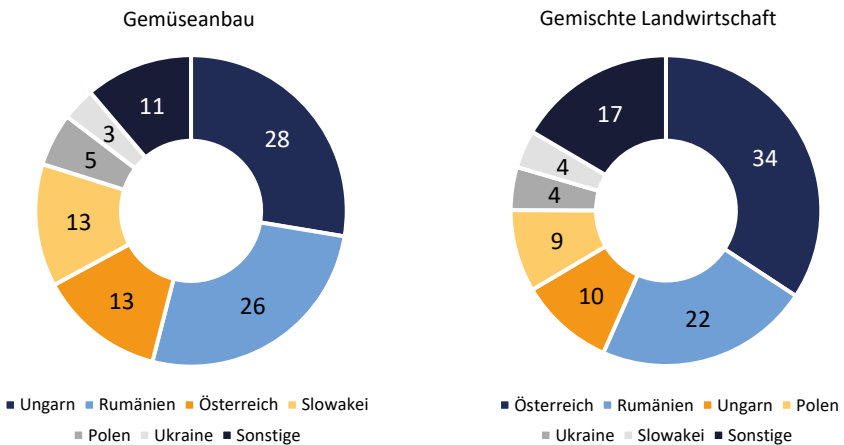


Quelle: Dachverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, eigene Berechnungen.

Inland lebenden Arbeitskräften mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft zusammensetzen. Zudem ist auch der Anteil der Betriebe mit Belegschaften, in denen im Inland lebende ausländische Arbeitskräfte mit Grenzpendler*innen aus dem Ausland zusammenarbeiten, hier relativ höher als in den übrigen Teilbereichen. Darüber hinaus zeichnet sich der Kernbereich durch anteilig mehr Betriebe aus, die ausschließlich Grenzpendler*innen aus dem Ausland beschäftigen.

Differenziert nach Einzelstaaten zeigt sich für das Jahr 2019 auf Grundlage des Jahresdurchschnittsbestands an unselbständig Beschäftigten, dass sowohl im Gemüseanbau als auch in der gemischten Landwirtschaft neben Arbeitskräften mit österreichischer Staatsangehörigkeit die EU-Staaten Ungarn, Rumänien, Polen und Slowakei die wichtigsten Herkunftsregionen der Arbeitskräfte sind; das wichtigste Herkunftsland aus Drittstaaten ist die Ukraine, jenes Land, das 2022 unvermittelt durch die kriegerischen Auseinandersetzungen mit Russland in den Blickpunkt der öffentlichen Diskussion rückte. Im Jahresdurchschnitt 2019 arbeiteten 165 Ukrainer*innen in der gemischten Landwirtschaft und 96 im Gemüseanbau (Abb. 6).

Abbildung 6: Verteilung der wichtigsten Herkunftsländer der Ausländer*innen im Gemüseanbau und in der gemischten Landwirtschaft in % (2019)

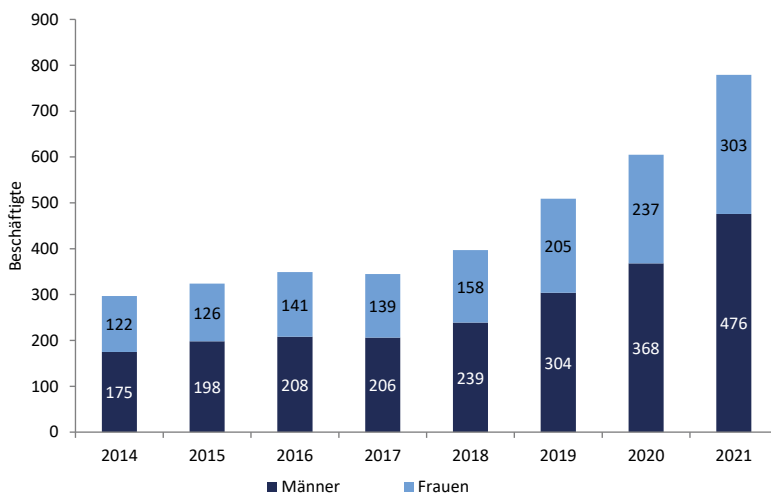


Quelle: Dachverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, eigene Berechnungen.

In der Landwirtschaft tätige unselbständig Beschäftigte aus der Ukraine

In der gesamten Landwirtschaft waren im Jahresdurchschnitt 2019 509 Arbeitskräfte aus der Ukraine unselbständig beschäftigt, davon mehrheitlich Männer (59,7%); im Jahresdurchschnitt 2021 erhöhte sich ihre Zahl bereits auf 779 (Abb. 7). Im Vergleich zu allen unselbständig Beschäftigten aus der Ukraine in Österreich zeichnet sich die Landwirtschaft durch einen vergleichsweise hohen Männeranteil aus, wohingegen die unselbständige Beschäftigung von Ukrainer*innen in Österreich insgesamt durch einen vergleichsweise hohen Frauenanteil, auch gegenüber der Gesamtbeschäftigung in Österreich, geprägt ist (Bock-Schappelwein/Huber 2022)¹⁰.

Abbildung 7: Ukrainische unselbständig beschäftigte Arbeitskräfte in der Landwirtschaft (2014–2021)



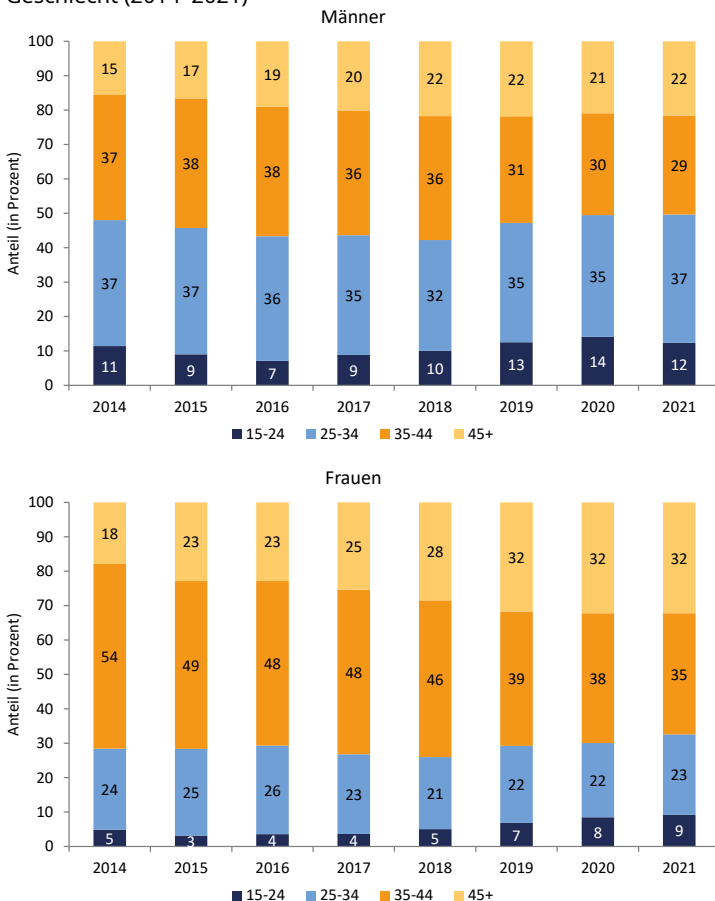
Quelle: Dachverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, eigene Berechnungen.

Auch bezogen auf die Altersstruktur zeigen sich merkliche geschlechtsspezifische Unterschiede. Hier ist zu erkennen, dass die aus der Ukraine stammenden

¹⁰ Als Folge der kriegerischen Auseinandersetzungen in der Ukraine seit Februar 2022 erhöhte sich auch in der Landwirtschaft der Frauenanteil und lag im August 2022 bei 67,7% ggü. 39,2% im August 2021.

Männer, die in der Landwirtschaft tätig sind, merklich jünger sind als die dort beschäftigten Frauen aus der Ukraine. In den letzten Jahren war fast jeder zweite Mann nicht älter als 34 Jahre, bei den Frauen traf dies dagegen nur auf jede dritte Person zu. Sie sind dafür öfters zwischen 45 und 54 Jahre alt. Junge Frauen bis 24 Jahre waren bis Ende der 2010er Jahre in der Landwirtschaft höchstens vereinzelt beschäftigt. Erst in den letzten Jahren erhöhte sich ihr Anteil zusehends und lag 2021 mit einem Anteil von 9,2 % nur noch etwas unter dem der Männer (12,4 %) (Abb. 8).

Abbildung 8: Altersstruktur der ukrainischen Arbeitskräfte in der Landwirtschaft nach Geschlecht (2014–2021)

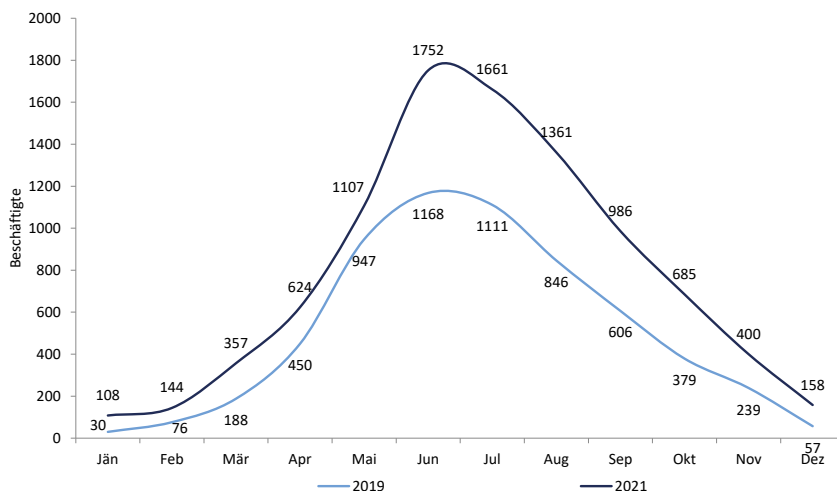


Quelle: Dachverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, eigene Berechnungen.

Im Zeitverlauf erhöhte sich seit Mitte der 2010er Jahre die Zahl ukrainischer Arbeitskräfte in der Landwirtschaft kontinuierlich. Ab 2018 gestaltete sich die Entwicklung besonders dynamisch, insbesondere zuletzt am aktuellen Rand im Jahr 2021, unmittelbar vor Ausbruch der kriegerischen Auseinandersetzungen mit Russland. Gemessen an der gesamten unselbständigen Beschäftigung in der Landwirtschaft lässt sich ablesen, dass sich der Anteil ukrainischer Arbeitskräfte in der Landwirtschaft seit 2014 von 3,3 % auf 7,0 % in 2021 zwar mehr als verdoppelt hat, aber dennoch immer noch einen vergleichsweise geringen Anteil unter allen Arbeitskräften in der Landwirtschaft Österreichs einnimmt. Insgesamt stammten 17,1 % der ausländischen Arbeitskräfte in der Landwirtschaft aus Drittstaaten.

Die Monatsbetrachtung der Beschäftigtenzahlen verdeutlicht die hohe Saisonkomponente, die die Beschäftigung ukrainischer Arbeitskräfte in der Landwirtschaft auszeichnet. In den Spitzenzeiten zwischen Mai und Juli 2019 waren in Österreich fast 1.100 Ukrainer*innen durchschnittlich pro Monat in der Landwirtschaft tätig, 2021 bereits 1.500. Bis zum Jahreswechsel verringerte sich ihre Zahl wieder auf unter 200 (Abb. 9). Besonders häufig wurden sie in der gemischten Landwirtschaft sowie im Gemüse-, Obst- und Getreideanbau eingesetzt.

Abbildung 9: Ukrainische Arbeitskräfte in der Landwirtschaft (Monatsverlauf 2019 und 2021)



Quelle: Dachverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, eigene Berechnungen.

Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Wie bereits einführend erläutert gerieten Saisonarbeitskräfte, die nicht in Österreich leben, in den Jahren 2020 und 2022 zweimal unvermittelt in den Blick der Öffentlichkeit und der medialen Wahrnehmung: einmal im Frühjahr 2020, als befürchtet werden musste, dass sie aufgrund der Maßnahmen zur Eindämmung der COVID-19-Pandemie nicht nach Österreich einreisen können, und das andere Mal im Frühjahr 2022, als die kriegerischen Auseinandersetzungen in der Ukraine das Ausbleiben von Saisonarbeitskräften bzw. Erntehelfer*innen befürchten ließen. Diese beiden Ereignisse machten die Relevanz dieser Gruppe von Arbeitskräften zur Abfederung saisonaler Spitzenzeiten in der österreichischen Landwirtschaft bewusst.

Die vorliegenden Zahlen zur Saisonarbeit in der Landwirtschaft verdeutlichen die Bedeutung ausländischer Arbeitskräfte, die aus EU-Staaten stammen, als festen Bestandteil der Beschäftigung in diesem Wirtschaftsbereich. Arbeitskräfte aus der Ukraine gewannen in den letzten Jahren zunehmend an Bedeutung innerhalb der Gruppe der Saisonarbeitskräfte, wenn auch von einem vergleichsweise niedrigen Niveau ausgehend. Nichtsdestotrotz kann auch ihr Ausbleiben in jenen Betrieben zu Engpässen führen, die zur Abfederung von saisonalen Spitzenzeiten auf sie angewiesen sind. <

Autorin

Julia Bock-Schappelwein, Mag.a, ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Österreichischen Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO). Sie ist ausgebildete Volkswirtin und arbeitet im Forschungsbereich Arbeitsmarkt, Einkommen und soziale Sicherheit. Ihre Forschungsschwerpunkte liegen in den Bereichen Arbeitsmarkt, Bildung, Migration, Gender und Digitalisierung.

Literaturverzeichnis

- AMS, Arbeitsmarktservice (2016): Ausländische Staatsangehörige am österreichischen Arbeitsmarkt. Spezialthema Arbeitsmarkt, Februar 2016.
- AMS, Arbeitsmarktservice (2020): Hohe Dynamik am österreichischen Arbeitsmarkt. Spezialthema Arbeitsmarkt, Februar 2020.
- Biaback Anong, D. (2021): „Saisonarbeitskräfte dringend benötigt“. Das Regime landwirtschaftlicher Saisonarbeit in Deutschland im Kontext der Corona-Pandemie. IMIS Working Paper 09, Institut für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien (IMIS) der Universität Osnabrück. Osnabrück: IMIS.
- Biffi, G. (2002): Ausländische Arbeitskräfte auf dem österreichischen Arbeitsmarkt, WIFO-Monatsberichte 75(8), S. 537–550.
- Biffi, G./ Berger, J./ Graf, N./ Pfeffer, T./ Schuh, U./ Skrivaneck, I./ Strohner, L. (2016): Österreichische Migrationspolitik: Vision und Entwicklung eines Migrations-Monitoring-Systems, Studie des Departments für Migration und Globalisierung der Donau-Universität Krems und von EcoAustria im Auftrag des Österreichischen Bundesministeriums für Inneres, Wien.
- Biffi, G./ Bock-Schappelwein J. (2013): Zur Niederlassung von Ausländern in Österreich. Studie im Auftrag des BMI, WIFO-Gutachtenserie, Wien.
- Bock-Schappelwein, J., (2004): Ausländer in Österreich — Vier Fragen zu ihrer Integration, WIFO-Gutachtenserie, Wien.
- Bock-Schappelwein, J./ Bremberger, C./ Huber, P. (2011): Hoch qualifizierte Personen aus Drittstaaten in Österreich, In: Biffi, G./ Dimmel, N. (Hrsg.): Migrationsmanagement. Grundzüge des Managements von Migration und Integration, omnium, S. 117–128.
- Bock-Schappelwein, J./ Horvath, T./ Huber, P. (2017): Ö2025: Österreich als Zuwanderungsland, WIFO-Gutachtenserie.
- Bock-Schappelwein, J./ Huber, P. (2015): Auswirkungen einer Erleichterung des Arbeitsmarktzugangs für Asylsuchende in Österreich. Studie des WIFO im Auftrag des Sozialministeriums, Wien.
- Bock-Schappelwein, J./ Huber, P. (2022): Flüchtlinge aus der Ukraine. Erwartete Entwicklung und Herausforderungen. WIFO Research Briefs 8/2022, Wien.
- Bock-Schappelwein, J./ Huber, P./ Nowotny, K./ Streicher, G. (2009): Auswirkungen des Grenzgängerabkommens und des Praktikantenabkommens auf den burgenländischen Arbeitsmarkt. Studie des WIFO im Auftrag des AMS Burgenland, Wien.
- Bock-Schappelwein, J./ Huemer, U. / Hyll, W. (2020): COVID-19-Pandemie: Höchste Beschäftigungseinbußen in Österreich seit fast 70 Jahren, WIFO Research Briefs 2/2020, Wien.
- Bock-Schappelwein, J./ Sinabell, F. (2021): Unselbständig Beschäftigte aus dem Ausland in der Wertschöpfungskette Agrar- und Lebensmittel: Charakteristika von ArbeitnehmerInnen und Unternehmen. Resilienz. COVID-19-Krise und land- und forstwirtschaftliche Wertschöpfungsketten – Lessons Learnt. Bundesministerium für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus/Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, Wien.
- Dinges, M./ Leitner, K.H./ Dachs, B./ Rhomberg W./ Wepner, B. (AIT)/ Bock-Schappelwein, J./ Fuchs, S./ Horvath, T. (WIFO)/ Hold, P./ Schmid, A. (Fraunhofer Österreich) (2017): Beschäftigung und Industrie 4.0: Technologischer Wandel und die Zukunft des Arbeitsmarkts, Bericht für das BMVIT, Wien.
- Eppel, R./ Famira-Mühlberger, U./ Horvath, T./ Huemer, U./ Mahringer, H. (2018): Anstieg und Verfestigung der Arbeitslosigkeit seit der Wirtschaftskrise. Entwicklung, Ursachen und Handlungsansätze, WIFO-Gutachtenserie, Wien.

- Eppel, R./ Leoni, T./ Mahringer, H. (2017a): Österreich 2025 – Segmentierung des Arbeitsmarktes und schwache Lohnentwicklung in Österreich, Projektpublikationen „Österreich 2025“, WIFO, Wien, 2017.
- Eppel, R./ Leoni, T./ Mahringer, H. (2017b): Österreich 2025 – Segmentierung des Arbeitsmarktes und schwache Lohnentwicklung in Österreich, WIFO-Monatsberichte, 2017, 90(5), S. 425–439.
- Fassmann, H./ Kohlbacher, J./ Reeger, U. (1993): „Suche Arbeit“ – Eine empirische Analyse über Stellensuchende aus dem Ausland. ISR-Forschungsberichte. Heft 10.
- Gächter, A. (2006): Qualifizierte Einwanderinnen und Einwanderer in Österreich und ihre berufliche Stellung, SZI, Wien.
- Gerdes, G. (2000): Bedeutung der Arbeitskräftewanderung aus Mittel- und Osteuropa für den deutschen Agrarsektor. Agrar- und Ernährungswissenschaftliche Fakultät. Christian-Albrechts-Universität Kiel.
- Grochowska, M. (2011): Ökonomische, soziale und räumliche Folgen der saisonalen Arbeitsmigration im Herkunftsgebiet am Beispiel der Region Konin (Polen). Potsdamer Geographische Forschungen 29. Universitätsverlag Potsdam. Potsdam.
- Gruber, B. (2013): Die ungarische Community in Österreich: Zahlen. Fakten. Einstellungen, ÖIF-Dossier n°27, Wien.
- Hess, S. (2004): Die Beschäftigung mittel- und osteuropäischer Saisonarbeitskräfte in der deutschen Landwirtschaft. Zeitschrift für Agrarpolitik und Landwirtschaft Vol. 82.2004, 4. Stuttgart. S. 602–627.
- Hooper, K./ Le Coz C. (2020): Seasonal Worker Programs in Europe: Promising Practices and Ongoing Challenges. Migration Policy Institute Euroe (mpi). Policy Brief.
- Huber, P. (2011): Die Arbeitsmarktintegration von MigrantInnen in Österreich, In: Biffl, G./ Dimmel, N. (Hrsg.): Migrationsmanagement. Grundzüge des Managements von Migration und Integration, omninum, S.99–116.
- Huber, P./ Brückner, H. (2003): Auswirkungen und Ausnutzung von Übergangsfristen für die Freizügigkeit der Arbeitskräfte nach der EU-Erweiterung. WIFO-Gutachtenserie, Wien.
- Humer, L./ Spiegelfeld, A. (2020): Saisoniers aus Drittstaaten in Österreich, Nationaler Kontaktpunkt Österreich im Europäischen Migrationsnetzwerk, Internationale Organisation für Migration (IOM); Wien.
- Mayrhuber, C./ Eppel, R./ Horvath, T./ Mahringer, H. (2020): Destandardisierung von Erwerbsverläufen und Rückwirkungen auf die Alterssicherung, WIFO-Gutachtenserie, Wien.
- Neef, A. (2020): Legal and social protection for migrant farm workers: lessons from COVID-19. Agriculture and Human Values (2020) 37, pp. 641–642.
- Popp, K. (2020): Seasonal Migration and COVID-19: Undercounted undervalued and underprotected. Migration Data Portal. Online: <http://migrationdataportal.org/blog/seasonal-migration-and-covid-19-undercounted-undervalued-and-underprotected>. (Zugegriffen am 31.05.2022).
- Stadler, M./ Greimel, M./ Handler, F./ Blumauer, E. (2005): Standardisierter Arbeitszeitbedarf in der österreichischen Landwirtschaft. Jahrbuch der Österreichischen Gesellschaft für Agrarökonomie, Band 12, S. 217–228.
- Forschungsbereich beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR-Forschungsbereich)/ Migration Policy Institute Europe (MPI Europe) (2019): Legale Wege nach Europa. Arbeits- und Ausbildungsmöglichkeiten für Personen ohne Schutzperspektive, Berlin.
- Wagner, B./ Hassel, A. (2017): Arbeitsmigration oder Auswanderung? Eine Analyse atypischer Arbeitsmigration nach Deutschland. WSI Mitteilungen 6/2017. S. 409–420.
- Wiesinger, G./ Egartner, S./ Eller, L. (2021): RESILIENZ. Saisoniers und Erntehelfer*innen in der Landwirtschaft während der Covid-19-Pandemie. Thesenpapier. Bundesministerium für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus/ Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, Wien.

> *Landwirtschaftliche Arbeit und Saisonarbeit aus statistischer Perspektive*

Beschäftigung im primären Sektor – Ausgewählte Merkmale

Monika Putzing

Kurzfassung

Der Beitrag beleuchtet qualitative Merkmale von Beschäftigung im primären Sektor Deutschlands. Diesen wird anhand verschiedener Beschäftigungsformen und weiterer Indikatoren, wie dem Arbeitszeitumfang, dem Einkommen, der Tarifbindung sowie der Fachkräftesituation, nachgegangen. Dabei spielt auch eine Rolle, in welchem Umfang dieser Bereich qualifizierte Tätigkeiten absorbiert und/oder auf einfache Arbeit zurückgegriffen wird.

Schlagworte: Beschäftigungsformen, Arbeitsbedingungen, einfache und qualifizierte Arbeit

Einleitung

Nachstehender Beitrag befasst sich mit der Frage, durch welche qualitativen Merkmale sich Beschäftigung heute im primären Sektor der deutschen Wirtschaft, insbesondere in der Landwirtschaft, auszeichnet. Dieser soll anhand verschiedener Beschäftigungsformen, aber auch weiterer Indikatoren wie dem Arbeitszeitumfang, dem Einkommen, der Tarifbindung sowie der Fachkräfte- und Ausbildungssituation nachgegangen werden. In diesem Kontext spielt auch eine Rolle, in welchem Umfang dieser Bereich qualifizierte Tätigkeiten absorbiert, er aber auch auf sogenannte einfache Arbeit zurückgreift.

Als Datenbasis wurde das IAB-Betriebspanel genutzt, eine in Deutschland seit Mitte der 1990er Jahre jährlich durchgeführte bundesweite Befragung von Betrieben mit mindestens einer sozialversicherungspflichtig beschäftigten Person.

Mit dieser Erhebung werden die Beschäftigungsentwicklung und damit verknüpfte Wirtschaftsindikatoren erfasst. Grundlage nachfolgender Datenauswertung ist die 25. Erhebungswelle des IAB-Betriebspanels aus dem Jahr 2020.¹ Die Befragung des genannten Jahres bezog insgesamt ca. 16.670 Betriebe ein, darunter 318 Betriebe der Land-, Forst- und Fischereiwirtschaft. Die verfügbaren Daten repräsentieren somit den primären Sektor insgesamt.² Wenn zur sprachlichen Erleichterung nachfolgend von der Land- bzw. Agrarwirtschaft gesprochen wird, beziehen die Angaben stets auch die Forst- und Fischereiwirtschaft ein.

Rahmenbedingungen für Beschäftigung im primären Sektor

Die im IAB-Betriebspanel berücksichtigten Betriebe repräsentierten zum Erhebungszeitpunkt im Jahr 2020 (Stand: 30.06.2020) bundesweit rund 59.800 Betriebe mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten des hier betrachteten Bereichs. Dabei ist zu beachten, dass die Angaben des IAB-Betriebspanels und die der Landwirtschaftszählung, die im 10-Jahres-Rhythmus alle landwirtschaftlichen Betriebe erfasst, nicht direkt vergleichbar sind. Nach Angaben der Landwirtschaftszählung gab es 2020 in Deutschland rund 262.800 landwirtschaftliche Betriebe.³ Während die Landwirtschaftszählung den Betriebsbestand in der Landwirtschaft insgesamt erfasst, berücksichtigt das IAB-Betriebspanel zum einen ausschließlich Betriebe mit mindestens einer sozialversicherungspflichtig beschäftigten Person. Damit erfasst das IAB-Betriebspanel nur ein Segment des bundesdeutschen Betriebsbestandes. Zum anderen werden im IAB-Betriebspanel zuzüglich zu Agrarbetrieben im primären Bereich zugleich Betriebe der Forst- und Fischereiwirtschaft ausgewiesen.⁴ Alle im Panel erfassten Betriebe haben eine eigene Betriebsnummer. Diese ist ein Ordnungsmerkmal, das in Deutschland jede*r Arbeitgebende zur Meldung von Daten an die Sozialversicherungsträger benötigt.

¹ Wenn nicht anders gekennzeichnet, beziehen sich die nachfolgend verwendeten Daten auf die 25. Erhebungswelle des IAB-Betriebspanels aus dem Jahr 2020.

² Im Verständnis der Autorin umfasst der primäre Sektor die Urproduktion mit der Land-, der Forst- (Holzernte und Jagd) und der Fischereiwirtschaft. Die Gewinnung von Bodenschätzen – wie beim Bergbau – ist hier nicht enthalten. Die Zuordnung des Bergbaus zum primären Sektor ist allerdings umstritten. Zum Teil wird auch der Bergbau dem primären Sektor zugeordnet.

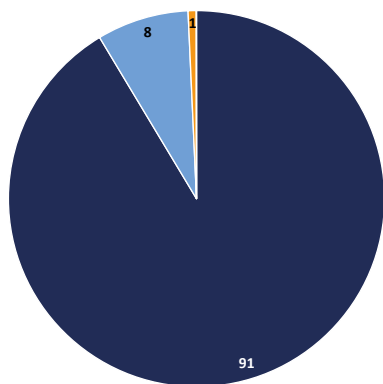
³ <https://www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Landwirtschaft-Forstwirtschaft-Fischerei/Landwirtschaftliche-Betriebe/Tabellen/ausgewaehlte-merkmale-zv.html> (Zugegriffen am 20.06.2022).

⁴ Die Aggregation bestimmter Unterbranchen zu einer Branche ist aufgrund der Fallzahlen sinnvoll.

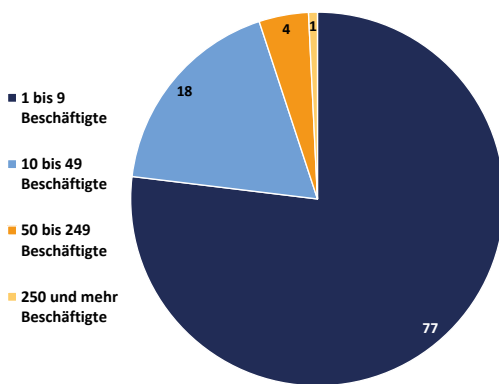
Nach Angaben der amtlichen Statistik der Bundesagentur für Arbeit umfassen Betriebe des primären Sektors per 30.06.2020 etwa 3 Prozent aller Betriebe Deutschlands mit mindestens einer sozialversicherungspflichtig beschäftigten Person. Bei Betrachtung der Verteilung der einzelnen Betriebsgrößenklassen auf den primären Bereich und die Gesamtwirtschaft zeigen sich beachtliche Unterschiede. Ist bereits die gesamte Wirtschaft stark von Kleinbetrieben geprägt – auf Betriebe mit max. neun Beschäftigten entfielen ca. drei Viertel aller bundesdeutschen Betriebe – so ist diese kleinbetriebliche Struktur im Agrarbereich nochmals deutlich stärker ausgeprägt: 2020 zählten hier rund neun von zehn Betrieben zu dieser Betriebsgrößenklasse (vgl. Abb. 1)⁵.

Abbildung 1: Verteilung der Betriebe der Land-, Forst- und Fischereiwirtschaft und sämtlicher Wirtschaftszweige in Deutschland auf einzelne Betriebsgrößenklassen 2020

Betriebe der Land-, Forst und Fischereiwirtschaft



Alle Betriebe



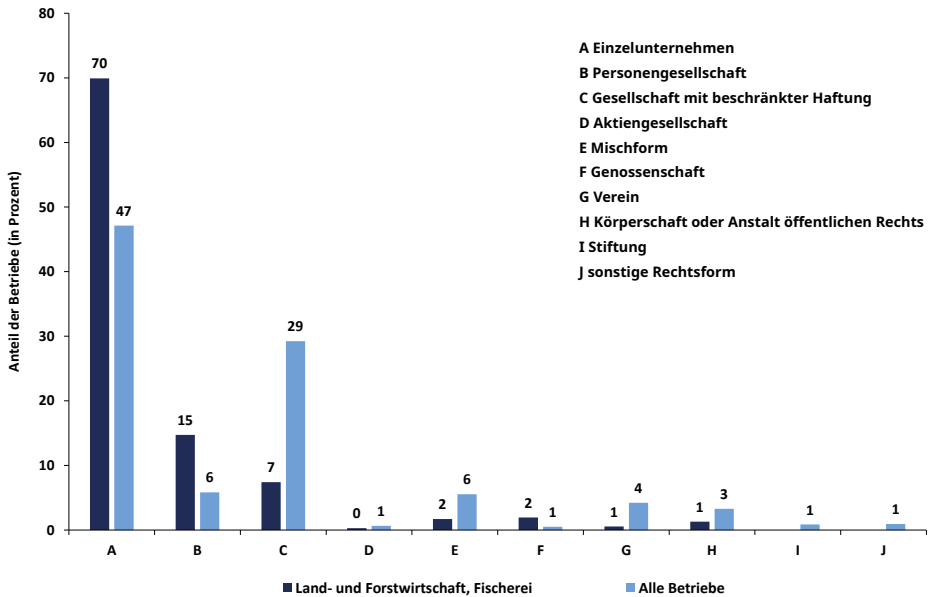
Quelle: Eigene Berechnungen nach Statistik der Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Tabellen, Betriebe nach Betriebsgrößenklassen, Nürnberg, 30. Juni 2020.

Nicht nur die Betriebsgrößenstruktur der Betriebe des Primärbereichs, auch die Struktur der Rechtsformen weicht zum Teil deutlich vom bundesdeutschen betrieblichen Gesamtbestand ab. Die extremsten Abweichungen zugunsten der Landwirtschaft bestehen bei Einzelunternehmen und Personengesellschaften; demgegenüber sind Gesellschaften mit beschränkter Haftung (GmbH) im

⁵ Basis: Klassifikation der Wirtschaftszweige von 2008 (WZ 2008).

primären Sektor deutlich seltener vertreten. Genossenschaften machen hier 2 Prozent aller Betriebe aus, in der Gesamtwirtschaft sind es mit 1 Prozent noch weniger (vgl. Abb. 2).

Abbildung 2: Verteilung der Betriebe der Land-, Forst- und Fischereiwirtschaft und sämtlicher Wirtschaftszweige in Deutschland nach Rechtsformen 2020



Quelle: Eigene Berechnungen nach IAB-Betriebspanel, 25. Welle 2020.

Die besondere Kleinteiligkeit dieses Sektors zeigt sich auch im Vergleich zu anderen Branchen der deutschen Wirtschaft: In Betrieben des hier betrachteten Sektors waren 2020 nach Angaben des IAB-Betriebspanels im Durchschnitt pro Betrieb 7 Personen beschäftigt, während es im Durchschnitt der Gesamtwirtschaft ca. 19 Personen waren, also fast dreimal so viele. Infolge dieser kleinstbetrieblichen Struktur war im Agrarbereich lediglich 1 Prozent aller Beschäftigten Deutschlands tätig. Hochgerechnet entsprach das rund 400 Tsd. beschäftigten Personen.⁶

⁶ Diese Zahl bezieht sich nicht nur auf sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, sondern auch auf andere in diesen Betrieben tätige Personen (z. B. mithelfende Familienangehörige).

Der Bestand an Betrieben mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist im betrachteten Sektor im letzten Jahrzehnt stark angestiegen. Zwischen 2009 und 2020 erhöhte sich der Betriebsbestand nach Angaben des IAB-Betriebspanels hier um fast ein Fünftel. Laut Landwirtschaftszählung ging der Gesamtbetriebsbestand in der deutschen Landwirtschaft zwischen 2010 und 2020 hingegen um 12 Prozent zurück.⁷ Dabei wiederum ist zu berücksichtigen, dass in dieser Statistik alle Betriebe – unabhängig von ihrer Rechtsform und ihrem Bestand an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten – betrachtet werden. Das wirft die Frage auf, warum sich der Bestand einzelner Betriebsformen – wie jener von Betrieben mit mindestens einer sozialversicherungspflichtig beschäftigten Person – unterschiedlich entwickelt hat.⁸ Wie Abb. 2 verdeutlicht, ist z. B. der Bestand an Personengesellschaften im hier betrachteten Betriebssegment etwas höher als nach Angaben der Landwirtschaftszählung. Zudem sind Personengesellschaften laut Landwirtschaftszählung die mit Abstand dynamischste Rechtsform im Agrarbereich.

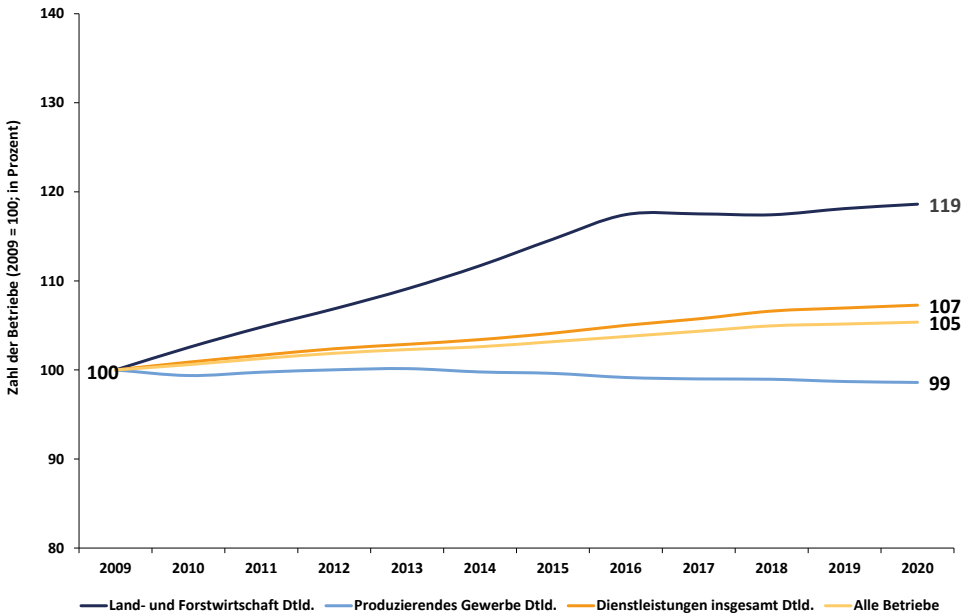
Wie ordnet sich die Entwicklung der Zahl der Betriebe im Primärbereich in die des Betriebsbestandes der Gesamtwirtschaft und der anderen Sektoren ein? Über alle Branchen der bundesdeutschen Wirtschaft hinweg hat sich die Zahl der Betriebe mit mindestens einer sozialversicherungspflichtig beschäftigten Person im Mittel um ca. 5 Prozent erhöht, im Produzierenden Bereich blieb der Bestand im Wesentlichen stabil, im Dienstleistungssektor gab es 2020 etwa 7 Prozent Betriebe mehr als 2009 (vgl. Abb. 3). Hinsichtlich der Zunahme der Zahl der Betriebe mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten wies der Agrarbereich zwischen 2009 und 2020 damit die höchste Dynamik auf.⁹

⁷ Vgl. dazu auch die Ausführungen zur Entwicklung des Betriebsbestandes in der Einleitung.

⁸ Auch nach Angaben der Landwirtschaftszählung verlief die Entwicklung in einzelnen Rechtsformen unterschiedlich: Während zwischen 2010 und 2020 der Bestand an Einzelunternehmen um 16 Prozent rückläufig war, erhöhte sich der Bestand an Personengesellschaften um 36 Prozent und jener von Juristischen Personen um 16 Prozent. Auf Einzelunternehmen entfiel 2020 mit rund 228 Tsd. das Gros der Betriebe (ca. 87 Prozent), weiterhin gab es knapp 29 Tsd. Personengesellschaften (11 Prozent) sowie 5,1 Tsd. Juristische Personen (2 Prozent). Infolge des unterschiedlichen Gewichtes der einzelnen Rechtsformen prägte die Entwicklung der Einzelunternehmen sehr stark die Gesamtentwicklung des Betriebsbestandes. Eigene Berechnung nach: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Landwirtschaft-Forstwirtschaft-Fischerei/Landwirtschaftliche-Betriebe/Tabellen/ausgewahlte-merkmale-zv.html> (Zugegriffen am 20.06.2022).

⁹ Aus Platzgründen ist es in diesem Beitrag leider nicht möglich, eine für Ost- und Westdeutschland differenzierte Auswertung vorzunehmen. Zur Einordnung der vorgestellten Befunde sei an dieser Stelle lediglich vermerkt, dass sich die in das Panel einbezogenen Betriebe zu 40 Prozent auf ostdeutsche und zu 60 Prozent auf westdeutsche Betriebe verteilen. Vgl. den Beitrag von Theodor Fock zur Entwicklung der ostdeutschen Landwirtschaft in diesem Band.

Abbildung 3: Entwicklung des Betriebsbestandes in den verschiedenen Sektoren und in der deutschen Wirtschaft insgesamt zwischen 2009 und 2020

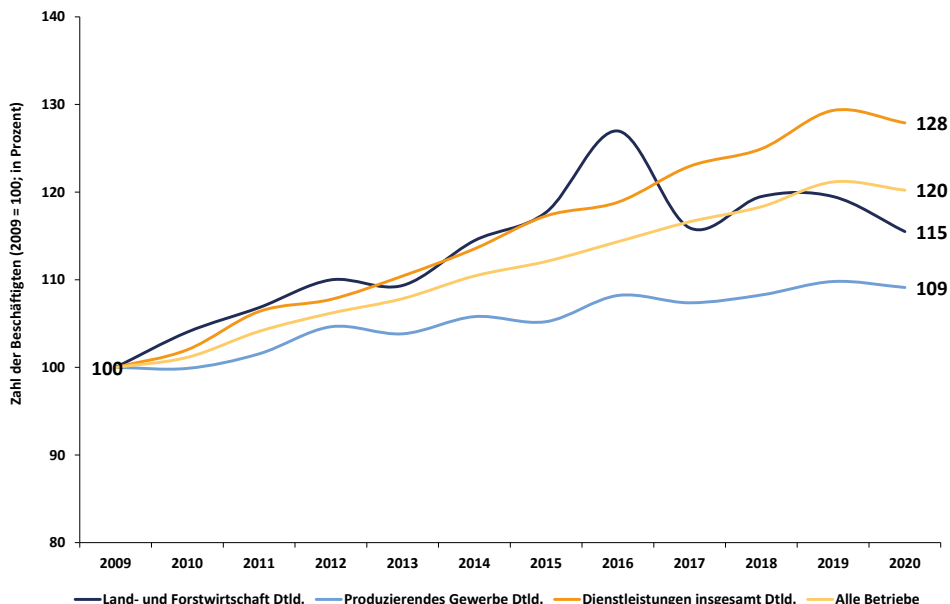


Quelle: Eigene Berechnungen nach IAB-Betriebspanel, 25. Welle 2020.

Mit der zunehmenden Zahl der Agrarbetriebe mit mindestens einer sozialversicherungspflichtig beschäftigten Person stieg auch die Beschäftigung spürbar an. Seit 2009 hatte sich diese um ca. 15 Prozent erhöht.¹⁰ Im Durchschnitt der bundesdeutschen Wirtschaft war im Betrachtungszeitraum ein Beschäftigtenzuwachs um rund ein Fünftel zu verzeichnen, im Dienstleistungssektor sogar um mehr als ein Viertel, im Produzierenden Gewerbe um knapp ein Zehntel (vgl. Abb. 4).

¹⁰ Die in nachstehender Abbildung 4 erkennbare Entwicklung zwischen 2015 und 2017 kann allein auf Grundlage der Daten des IAB-Betriebspanels nicht zufriedenstellend erklärt werden. Anhand der Entwicklung der Betriebe zeigt sich zwischen 2016 und 2018 eine Stagnation im Betriebsbestand, die aber den tendenziellen und zum Teil starken Rückgang der Beschäftigung ebenfalls nicht hinreichend erklären dürfte.

Abbildung 4: Entwicklung der Beschäftigten in den verschiedenen Sektoren und in der deutschen Wirtschaft insgesamt zwischen 2009 und 2020



Quelle: Eigene Berechnungen nach IAB-Betriebspanel, 25. Welle 2020.

Inwieweit sich mit dieser Beschäftigungsentwicklung im Agrarbereich zugleich die Beschäftigungsstruktur – wie z. B. die Relation zwischen abhängig Beschäftigten und anderen Beschäftigtengruppen – verändert hat, kann anhand der Daten des IAB-Betriebspanels nur teilweise analysiert werden. So lässt sich feststellen, dass zwischen 2010 und 2020 die Zahl der sozialversicherungspflichtig wie auch der geringfügig Beschäftigten spürbar angestiegen ist (um 8 bzw. 55 Prozent). Die Zahl der mithelfenden Familienangehörigen wird zwar erfasst, aber als solche nicht gesondert ausgewiesen.¹¹

¹¹ Im Einleitungskapitel wird dargelegt, dass die Zahl der Beschäftigten in der deutschen Landwirtschaft rückläufig ist, wobei sich allerdings die Struktur der Beschäftigten geändert hat: Danach hat die Zahl der ständig abhängig beschäftigten Arbeitskräfte – und dabei dürfte es sich vermutlich vielfach um sozialversicherungspflichtig Beschäftigte handeln – in den letzten Jahren sowohl absolut als auch in Relation zu Familienarbeitskräften zugenommen. Vgl. dazu die entsprechenden Ausführungen im Einleitungskapitel.

Die skizzierte Entwicklung wirft eine ganze Reihe von Forschungsfragen auf: Warum weist die Gruppe der Betriebe des Primärbereichs mit mindestens einer sozialversicherungspflichtig beschäftigten Person in den letzten Jahren ein derart starkes Wachstum – sowohl auf betrieblicher als auch beschäftigungsseitiger Ebene – auf? Welche Unterschiede bestehen zu anderen Betrieben, insbesondere zu denen, die keine sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben? Wie erklären sich eventuelle Unterschiede? Verändern sich dadurch Betriebs- und Beschäftigungsstrukturen im primären Sektor insgesamt und mit welchen Konsequenzen ist das verbunden? Damit dürfte auch der Bedarf dieses Sektors nach Arbeits- und Fachkräften spürbar angestiegen sein und vermutlich auch perspektivisch zunehmen. Wie kann sich der primäre Sektor im sich verschärfenden Wettbewerb um Arbeits- und Fachkräfte behaupten?

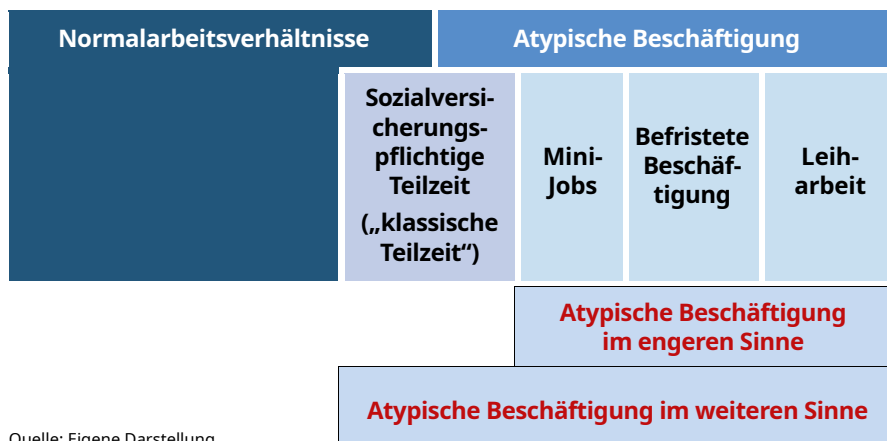
Charakterisierung der Beschäftigungsstrukturen

Ein wichtiger Indikator für die Qualität der Beschäftigung sind die Relationen zwischen sozialversicherungspflichtig und nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Letztere umfassen Beamt*innen einschl. Beamtenanwärter*innen, weitere nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigte wie tätige Inhaber*innen, mithelfende Familienangehörige und sonstige Beschäftigte wie unter Umständen auch Saisonarbeitskräfte. Laut Angaben des IAB-Betriebspanels unterlagen 2020 rund drei Fünftel der Beschäftigungsverhältnisse in Betrieben des primären Sektors der Sozialversicherungspflicht (61 Prozent), ca. zwei Fünftel entfielen auf nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (39 Prozent). In der Gesamtwirtschaft beliefen sich die Relationen auf etwa 80 zu 20 Prozent. Der im Vergleich zur Gesamtwirtschaft deutlich höhere Anteil nicht sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung im Bereich der Land-, Forst- und Fischereiwirtschaft ist im Wesentlichen den höheren Anteilen der geringfügig und sogenannten weiteren Beschäftigten, darunter insbesondere tätigen Inhaber*innen, geschuldet.

Ein weiteres wichtiges Merkmal der Beschäftigung ist das Verhältnis von sogenannten Normalarbeitsverhältnissen zu atypischer Beschäftigung. Unter einem Normalarbeitsverhältnis wird im Allgemeinen ein sozialversicherungspflichtiges, achtstündiges Beschäftigungsverhältnis verstanden, bei dem bestimmte Vereinbarungen – wie z. B. zu Überstunden, zum Urlaub, zum Krankheitsfall etc. – klar geregelt

sind. Atypische Beschäftigung grenzt sich davon ab. Im IAB-Betriebspanel wird – wie Abb. 5 verdeutlicht – zwischen folgenden Beschäftigungsformen unterschieden: Zum einen wird atypische Beschäftigung im engeren Sinne definiert. Darunter werden geringfügige Beschäftigung (Minijobs), befristete Beschäftigung und Leiharbeit verstanden. Hierbei handelt es sich um Beschäftigungsverhältnisse, die entweder keine eigene Existenzsicherung gestatten (z. B. geringfügige Beschäftigung ohne Sozialversicherungspflicht) und/oder durch große Unsicherheiten in Bezug auf die Stabilität charakterisiert sind (z. B. Befristungen und Leiharbeit) oder sich durch weitere Merkmale vom Normalarbeitsverhältnis unterscheiden. Unter atypischer Beschäftigung im weiteren Sinne werden die drei genannten Beschäftigungsformen zuzüglich sozialversicherungspflichtiger Teilzeit verstanden. Ist die Zuordnung von geringfügiger und befristeter Beschäftigung sowie Leiharbeit zu atypischer Beschäftigung heute nahezu unstrittig, so gibt es im Hinblick auf die Einordnung sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung demgegenüber keine einheitliche Sichtweise. Diese lässt sich sowohl den Normalarbeitsverhältnissen als auch atypischer Beschäftigung zurechnen. Das letztlich gewählte Vorgehen bei sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung ist insofern bedeutsam, als diese Gruppe von erheblicher quantitativer Bedeutung ist und die gewählte Zuordnung dementsprechend erhebliche Effekte auf die Höhe des Anteils atypischer Beschäftigung an der Gesamtheit der Beschäftigungsverhältnisse und somit auch auf die Beurteilung der Entwicklung von Beschäftigung hat.

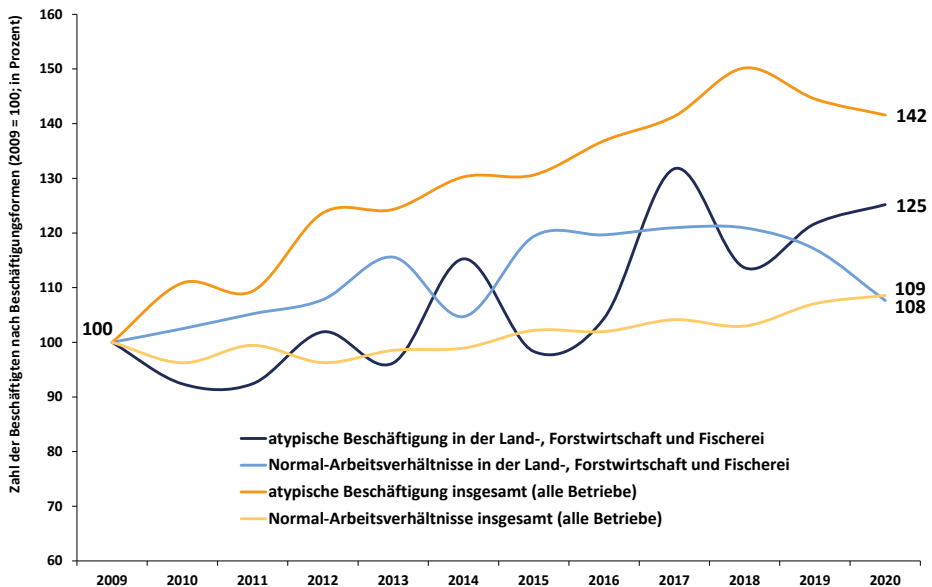
Abbildung 5: Beschäftigungsformen in Deutschland



Quelle: Eigene Darstellung.

Mit dem IAB-Betriebspanel können Daten zur Entwicklung beider Beschäftigungsformen vorgelegt werden. Sowohl im primären Sektor als auch in der Wirtschaft insgesamt zeigte sich zwischen 2009 und 2020 eine Zunahme aller Beschäftigungsformen, wobei die atypische Beschäftigung im weiteren Sinne deutlich stärker zunahm als die Normalarbeitsverhältnisse. In der Landwirtschaft verlief der Anstieg der atypischen Beschäftigungsverhältnisse allerdings weniger stark als in der Wirtschaft insgesamt. Zwar nahm auch die Zahl der Normalarbeitsverhältnisse in beiden hier betrachteten Bereichen zu, doch der Zuwachs blieb jeweils im einstelligen Bereich. Während in der Gesamtwirtschaft beide Beschäftigungsformen in der Regel kontinuierlich zugenommen haben, verlief die Entwicklung im primären Sektor deutlich unsteter. Noch bis 2015 war eine insgesamt leicht steigende Tendenz bei den Normalarbeitsverhältnissen zu beobachten, dann verharrte die Entwicklung in etwa auf dem bis dahin erreichten Niveau; am aktuellen Rand nimmt die Zahl dieser Beschäftigungsverhältnisse wieder deutlich ab; parallel dazu steigt die atypische Beschäftigung an (vgl. Abb. 6).

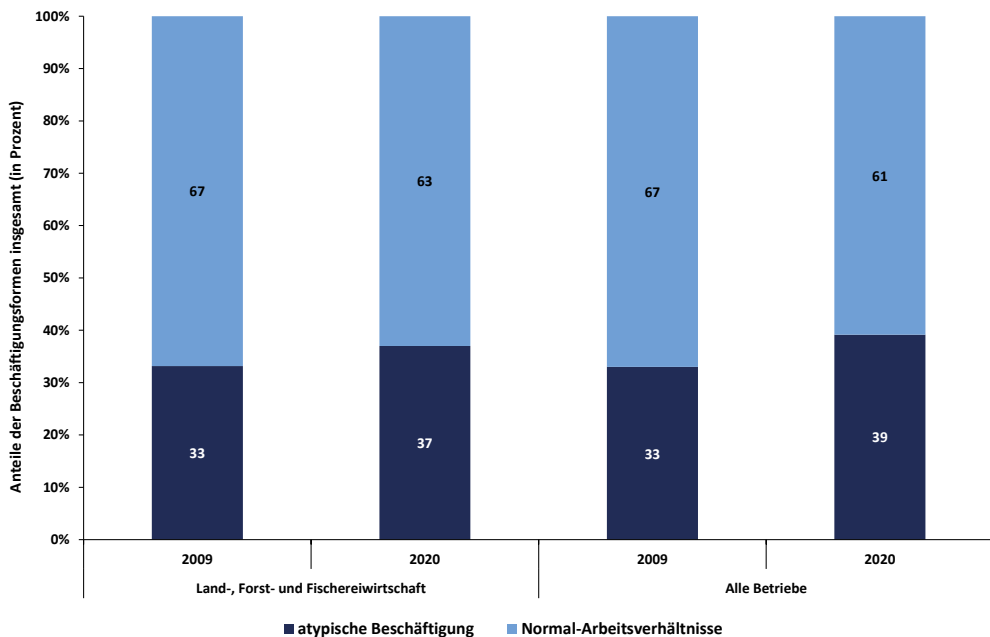
Abbildung 6: Entwicklung von Normalarbeitsverhältnissen und atypischen Beschäftigungsverhältnissen im weiteren Sinne in der Land-, Forst- und Fischereiwirtschaft und in Deutschland insgesamt zwischen 2009 und 2020



Quelle: Eigene Berechnungen nach IAB-Betriebspanel, 25. Welle 2020.

Die dynamische Entwicklung der atypischen Beschäftigung im weiteren Sinne führte dazu, dass diese auch anteilig zugenommen hat. Noch 2009 war sowohl in den hier betrachteten Betrieben der Landwirtschaft als auch in der Wirtschaft insgesamt jedes dritte Belegschaftsmitglied atypisch beschäftigt. 2020 hatte sich dieser Anteil in der Landwirtschaft auf 37 Prozent und in der Wirtschaft insgesamt auf 39 Prozent erhöht. Die sogenannte Normalbeschäftigung stellt zwar nach wie vor die Hauptbeschäftigungsform dar, sie nimmt aber kontinuierlich ab (vgl. Abb. 7).

Abbildung 7: Relationen von Normalarbeitsverhältnissen und atypischen Beschäftigungsverhältnissen im weiteren Sinne in der Land-, Forst- und Fischereiwirtschaft und in Deutschland insgesamt 2009 und 2020



Quelle: Eigene Berechnungen nach IAB-Betriebspanel, 25. Welle 2020.

Obwohl die Unterschiede hinsichtlich des Anteils atypischer Beschäftigung im weiteren Sinne an den Beschäftigten insgesamt zwischen der Agrar- und der Gesamtwirtschaft relativ gering sind (37 vs. 39 Prozent), bestehen in der betrieblichen Reichweite beachtliche Unterschiede: 2020 gab es in der Landwirtschaft in zwei Dritteln der Betriebe mit mindestens einer sozialversicherungspflichtig beschäftigten Person diese Beschäftigungsform (66 Prozent), in der deutschen Wirtschaft insgesamt aber in rund vier von fünf Betrieben (82 Prozent). Das bedeutet: Atypische Beschäftigung findet im primären Sektor auf betrieblicher Ebene zwar seltener Anwendung, sofern das aber der Fall ist, erstreckt sie sich offenbar auf mehr Beschäftigte.¹²

Mit der weiteren Ausprägung atypischer Beschäftigung verbinden sich ebenfalls einige Forschungsfragen: Welche Tätigkeiten übernehmen atypisch Beschäftigte in den Betrieben? Wie gestaltet sich unter diesen Bedingungen das Zusammenwirken mit den Beschäftigten auf einem „normalen“ Arbeitsplatz? Welche Effizienz- und Produktivitätspotenziale lassen sich damit heben? Welche Risiken tun sich für die Betriebe perspektivisch auf (Qualität der Arbeit, Bewältigung von Herausforderungen, Image landwirtschaftlicher Arbeit etc.)?

Im Unterschied zur amtlichen Agrarstatistik werden Saisonarbeitskräfte im IAB-Betriebspanel nicht gesondert ausgewiesen. Sie können sich hier aber in verschiedenen „Beschäftigtengruppen“ wiederfinden. So besteht die Möglichkeit, Saisonarbeitskräfte zum einen unter „weitere“ Beschäftigte¹³ zu subsumieren, zum anderen können sie in der Gruppe der geringfügig Beschäftigten erfasst sein, sofern sie kurzfristig beschäftigt sind, das heißt maximal für 3 Monate bzw. 70 Tage. Auffällig ist, dass die Anteile dieser beiden Beschäftigtengruppen im primären Bereich mit 18 bzw. 20 Prozent an allen Beschäftigten im Vergleich zur Wirtschaft insgesamt (5 bzw. 11 Prozent) deutlich stärker vertreten sind. Saisonarbeitskräfte können aber auch der Sozialversicherungspflicht unterliegen – und zwar dann, wenn die bzw. der Beschäftigte länger als 3 Monate im Jahr in Deutschland arbeitet.¹⁴

¹² Vgl. dazu auch den Beitrag von Thomas Hentschel in diesem Band.

¹³ Unter der Position „weitere“ Beschäftigte werden mehrere Beschäftigtenformen zusammengefasst: u. a. familien-eigene Arbeitskräfte, auch Saison-Arbeitskräfte, die weder sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind noch zu den geringfügig Beschäftigten zählen.

¹⁴ https://www.arbeitsagentur.de/datei/saisonarbeit-in-deutschland_ba146931.pdf (Zugegriffen am 20.06.2022).

Nachstehend soll der Blick auf geringfügige Beschäftigung, also auf Mini-jobber*innen und kurzfristig Beschäftigte wie beispielsweise Saisonarbeitskräfte, gerichtet werden: 2020 gab es in genau der Hälfte aller Betriebe des primären Sektors geringfügig Beschäftigte. Im Branchenvergleich ist das ein etwas geringerer Anteil, denn im Durchschnitt der deutschen Wirtschaft belief sich dieser auf 58 Prozent. In der Landwirtschaft waren 2020 hochgerechnet knapp 80 Tsd. geringfügig Beschäftigte, inklusive Saisonarbeitskräften, tätig. Damit entfielen auf diesen Wirtschaftsbereich knapp 2 Prozent aller derart Beschäftigten in Deutschland. Wird der Anteil der Beschäftigten insgesamt als Maßstab angesetzt – er betrug rund 1 Prozent – so wird hier überproportional häufig auf diese Beschäftigungsform zurückgegriffen. Ihre starke Präsenz in der Landwirtschaft zeigt sich auch in ihrem überdurchschnittlich hohen Anteil an allen Beschäftigungsverhältnissen. Dieser Anteil erreichte 2020 (Stand: 30.06.2020) rund 20 Prozent, in der Gesamtwirtschaft war dieser mit ca. 11 Prozent nur etwa halb so hoch. Wird die Entwicklung seit 2009 betrachtet, dann wird die besonders rasante Zunahme dieser Beschäftigungsform deutlich. Seit 2009 hat sich die Zahl der geringfügig Beschäftigten im primären Sektor um mehr als die Hälfte erhöht (156 Prozent), in der Wirtschaft insgesamt betrug die Zunahme etwa ein Viertel (124 Prozent).

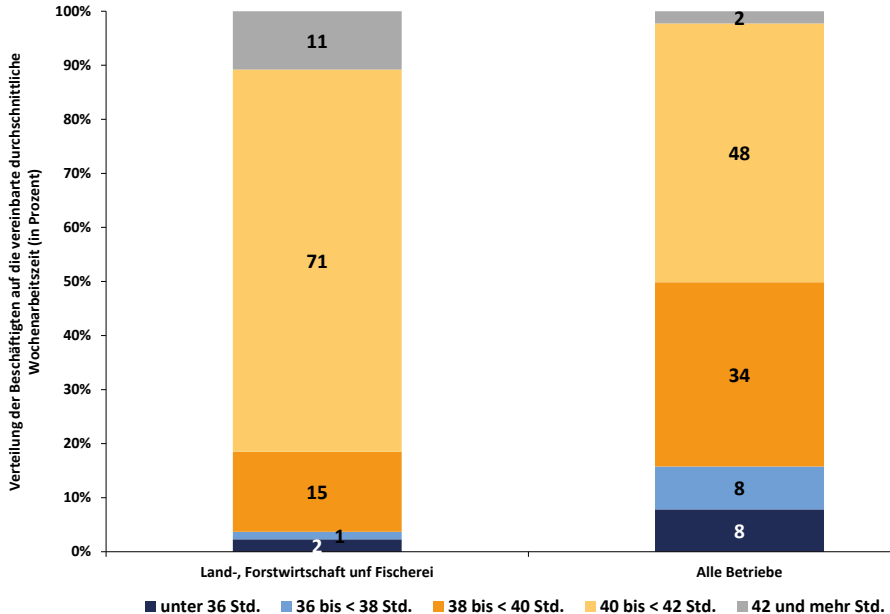
Auch wenn auf Basis des verfügbaren Datenmaterials nicht zwischen Mini-jobber*innen und Saisonarbeitskräften unterschieden werden kann, wird dennoch deutlich, dass diese Beschäftigungsform im primären Sektor weiter an Bedeutung gewonnen hat. Somit stellt sich die Frage, wie vielfältig sich diese heute, unter anderem in Form von Saisonarbeit, gestaltet? Wann und warum entscheidet sich ein Betrieb dafür, seine Saisonarbeitskräfte im Rahmen eines sozialversicherungspflichtigen oder eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses anzustellen? Welche Konsequenzen hat das für den Betrieb und die Beschäftigten? Wird den Beschäftigten bei dieser Entscheidung ein Mitspracherecht eingeräumt?¹⁵

¹⁵ Auch hier sei auf weitere Beiträge dieses Bandes verwiesen – z. B. von Sophie Roettger/Paul Sperneac-Wolfer oder Franca Zadra/Susanne Elsen.

Arbeitsbedingungen

Im bundesdeutschen Branchenvergleich zeichnet sich der primäre Sektor durch die längste Wochenarbeitszeit der Beschäftigten aus. Die vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit lag 2020 bei 40,2 Stunden. Im Durchschnitt aller bundesdeutschen Betriebe waren es 39,0 Stunden. Die längere Arbeitszeit in der Land-, Forst- und Fischereiwirtschaft schlug sich insbesondere darin nieder, dass in diesem Bereich 82 Prozent aller Beschäftigten in Betrieben arbeiteten, in denen die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden und mehr umfasst. Rund jede/r zehnte Beschäftigte arbeitete auf Grundlage der Arbeitszeitbestimmungen sogar 42 und mehr Stunden pro Woche. Im Durchschnitt der deutschen Wirtschaft war rund die Hälfte der Beschäftigten 40 und mehr Stunden pro Woche tätig (vgl. Abb. 8).

Abbildung 8: Verteilung der Beschäftigten auf die in den Betrieben vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit in der Land-, Forst- und Fischereiwirtschaft und in Deutschland insgesamt 2020



Quelle: Eigene Berechnungen nach IAB-Betriebspanel, 25. Welle 2020.

Trotz der längeren Arbeitszeit verdienten Beschäftigte im primären Bereich im Jahr 2020 – in Betrieben mit mindestens einer sozialversicherungspflichtig beschäftigten Person – mit durchschnittlich 2.580 Euro nur etwa 80 Prozent des durchschnittlichen Bruttolohns bzw. Gehalts aller Beschäftigten in der Wirtschaft (umgerechnet auf Vollzeitäquivalente). Nur in der Branche „Übrige Dienstleistungen“ wurde noch weniger verdient (65 Prozent des Bundesdurchschnitts).

In den letzten Jahren konnten die Beschäftigten allerdings Einkommenssteigerungen erzielen, und zwar höhere als im Durchschnitt der deutschen Wirtschaft. Stiegen die Bruttolöhne bzw. Gehälter zwischen 2009 und 2020 im primären Sektor um fast die Hälfte (auf 145 Prozent), so waren es im Durchschnitt aller Beschäftigten ca. 18 Prozent. Damit ist es gelungen, das Durchschnittseinkommen der Beschäftigten in der Landwirtschaft weiter an den Bundesdurchschnitt anzupassen. Belief sich die Lohnlücke 2009 noch auf ca. 35 Prozent im Vergleich zu allen Beschäftigten der deutschen Wirtschaft, so hatte sie sich im Jahr 2020 auf 20 Prozent verringert. Dies könnte unter anderem ein Effekt der 2015 erfolgten Einführung und seitdem sukzessiven Anhebung des Mindestlohns sein.

In 2020 unterlagen 27 Prozent aller Betriebe des primären Bereichs mit mindestens einer sozialversicherungspflichtig beschäftigten Person der Tarifbindung, das meint entweder einen Branchentarifvertrag oder einen Haus- bzw. Firmentarif. Im Gesamtdurchschnitt der Wirtschaft waren es 26 Prozent. Seit 2009 ist in diesem Wirtschaftssegment ein Rückgang der Tarifbindung zu beobachten, denn zum damaligen Zeitpunkt waren noch 36 Prozent der Betriebe tariflich gebunden. Damit folgt die Landwirtschaft einem allgemeinen, weitgehend branchenübergreifenden Trend. Dennoch ist es erstaunlich, dass trotz der ausgeprägten kleinstbetrieblichen Struktur ein derart hoher Anteil der Betriebe des Primärbereichs tariflich gebunden ist. In der Regel unterliegen kleinere Betriebe wesentlich seltener der Tarifbindung.¹⁶ Wie erklärt sich diese Spezifik in diesem Betriebssegment des Primärbereichs? Welche Vorteile verbinden jene Betriebe dieses Sektors, in denen mindestens eine Person auf Basis der Sozialversicherungspflicht tätig ist, selbst mit der Tarifbindung? Steht die

¹⁶ Im Durchschnitt der bundesdeutschen Wirtschaft war 2020 mit 20 Prozent jeder fünfte Kleinbetrieb (d. h. Betriebe mit max. 9 Mitarbeiter*innen) tariflich gebunden, im Falle der Großbetriebe (d. h. mit mind. 250 Beschäftigten) lag dieser Anteil bei 69 Prozent.

Tarifbindung beispielsweise bewusst mit einer Strategie zur Sicherung des Arbeits- und Fachkräftebedarfs im Zusammenhang? Auch zur Beantwortung dieser Fragen bedarf es weiterführender Untersuchungen.

Die Tarifbindung erstreckte sich auf 36 Prozent aller in den Agrarbetrieben Beschäftigten, im Bundesdurchschnitt waren es 51 Prozent. Dass dieser Anteil im Durchschnitt der Wirtschaft höher ausfällt, ist vor allem der Tatsache geschuldet, dass diese Betriebe im Durchschnitt deutlich mehr Beschäftigte haben als ein Landwirtschaftsbetrieb (19 vs. 7 Beschäftigte pro Betrieb).

Neben tarifgebundenen Betrieben gibt es Betriebe, die sich nach eigener Einschätzung zumindest an tariflichen Vereinbarungen orientieren – z. B. in Bezug auf die Löhne und Gehälter. Im Agrarbereich traf das 2020 auf weitere 20 Prozent der Betriebe zu. Somit fanden in diesem Wirtschaftsbereich tarifliche Regelungen in knapp der Hälfte aller Betriebe Anwendung. Damit erhöhte sich auch der Anteil der davon profitierenden Beschäftigten auf fast 60 Prozent. Ähnlich ist die Situation in der Gesamtwirtschaft.

Rund 43 Prozent der tarifgebundenen agrarischen Betriebe zahlten 2020 Löhne und Gehälter, die über dem Tarif lagen, im Bundesdurchschnitt waren es 45 Prozent.

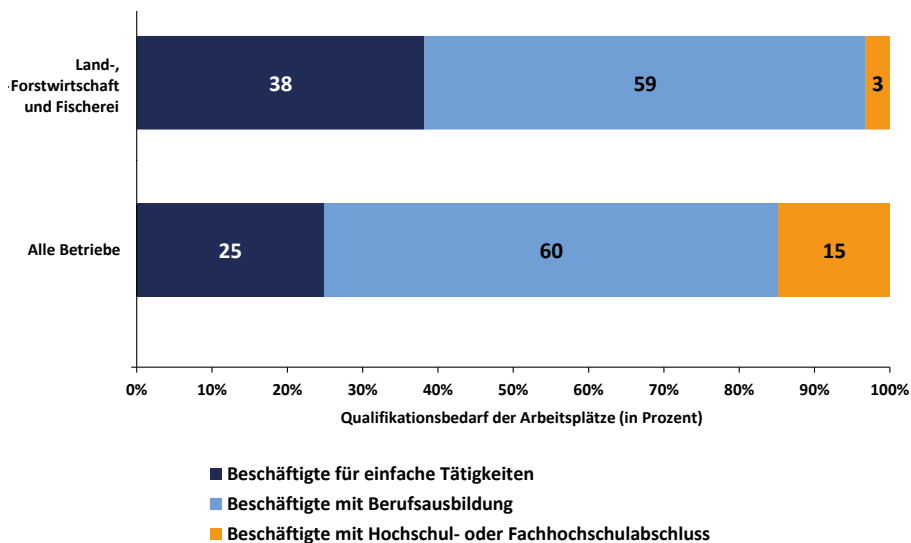
Sicherung des Bedarfs an Arbeits- und Fachkräften

Die soeben betrachteten Aspekte – Arbeitszeit, Einkommen und die mit einer Tarifbindung verbundenen Vorteile für die Beschäftigten – haben maßgeblichen Einfluss auf die Attraktivität eines Betriebes als Arbeitgeber. Das schlägt sich in unterschiedlichen Dimensionen nieder: Eine davon betrifft die Möglichkeiten der Betriebe, Arbeits- und Fachkräfte am Markt akquirieren zu können.

Zunächst soll an dieser Stelle analysiert werden, welche Bedeutung einfachen und qualifizierten Tätigkeiten zukommt. Das IAB-Betriebspanel weist allerdings nicht die formale Qualifikation der Beschäftigten aus, sondern gibt auf Basis der Einschätzung der Betriebe an, welche Qualifikationen die zu verrichtenden Tätigkeiten erfordern. Im Vergleich zum Bundesdurchschnitt gibt es im primären Bereich deutlich häufiger Arbeitsplätze, deren zu verrich-

tende Tätigkeiten keine formale Qualifikation erfordern. Die Tätigkeiten können somit An- und Ungelernte verrichten und sie werden daher als Einfacharbeitsplätze oder auch als Einfacharbeit bezeichnet. Das traf 2020 auf 38 Prozent aller Arbeitsplätze im Agrarbereich zu, im Bundesdurchschnitt waren es mit 25 Prozent deutlich weniger. Gleichzeitig wird qualifiziertes Personal benötigt. Im Agrarbereich setzten in 2020 59 Prozent aller Arbeitsplätze eine Facharbeiter*innenausbildung voraus, weitere 3 Prozent der Arbeitsplätze erforderten einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss. Auch in diesem Segment gibt es deutliche Abweichungen zum Bundesdurchschnitt. Dort erforderten mit 15 Prozent fünfmal mehr Arbeitsplätze einen akademischen Abschluss (vgl. Abb. 9).

Abbildung 9: Qualifikationsanforderungen der Arbeitsplätze in der Land-, Forst- und Fischereiwirtschaft und in Deutschland insgesamt 2020



Quelle: Eigene Berechnungen nach IAB-Betriebspanel, 25. Welle 2020.

Damit besteht in der Primärproduktion eine große Abhängigkeit sowohl von einfacher als auch von Facharbeit.

Die große Bedeutung einfacher Tätigkeiten lässt erwarten, dass Agrarbetriebe stärker als der Durchschnitt der Betriebe Einfacharbeitsplätze besetzen. Und in der

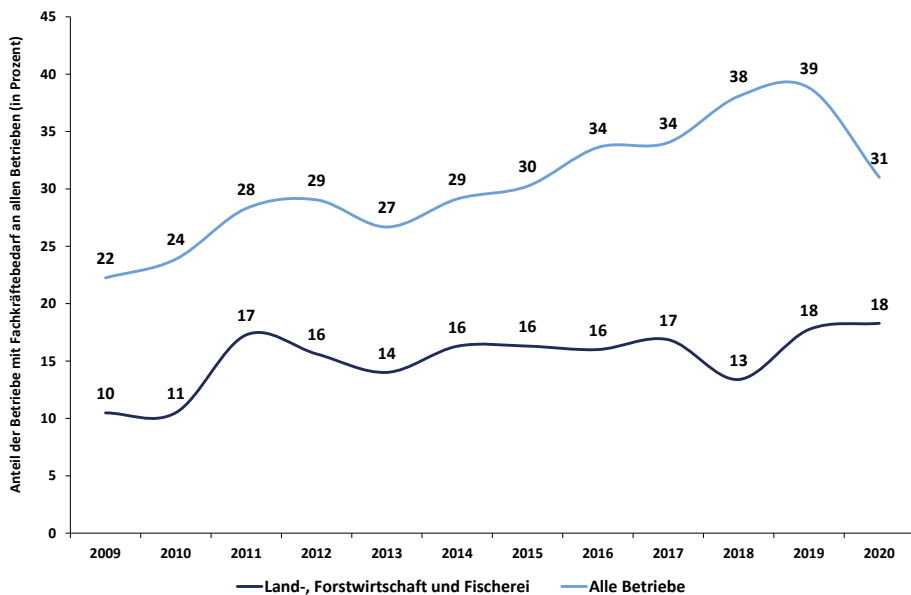
Tat erfolgten hier in 2020 77 Prozent aller Einstellungen für einfache Tätigkeiten und 23 Prozent für Tätigkeiten, die eine Qualifikation erforderten. Im Durchschnitt der Wirtschaft waren es 44 bzw. 56 Prozent. Diese Struktur der Einstellungen weicht erheblich von jener der verfügbaren Tätigkeiten ab. Das wirft Fragen auf: Wie strukturieren sich Personalabgänge? Verlassen überwiegend Un- und Angelernte den Betrieb und besteht daher auf diesem Gebiet Einstellungsbedarf? Welchen Personalbedarf ziehen Investitionen nach sich? Verstärken Investitionen – zum Beispiel in Maschinen und technische Anlagen – den Bedarf der Betriebe an einfachen Tätigkeiten oder eher an qualifizierter Arbeit? Ist es für die Betriebe ggf. leichter, Arbeitsplätze für einfache Tätigkeiten zu besetzen? Besetzen sie ggf. auch Arbeitsplätze, die eigentlich eine bestimmte Qualifikation voraussetzen, mit Personen ohne passende Qualifikation, aber mit gewissen angeeigneten Kompetenzen und Erfahrungen? Werden Wissensdefizite über eine gezielte Einarbeitung oder andere Strategien kompensiert?

Als qualifizierte Tätigkeiten – also Arbeitsplätze für Fachkräfte – zählen im IAB-Betriebspanel solche, die entweder eine Berufs- oder eine akademische Ausbildung erfordern. Im Jahr 2020 zeigten 18 Prozent der Betriebe der Land- und Forstwirtschaft und 33 Prozent aller Betriebe Fachkräftebedarf an. Fachkräftebedarf ist dabei definiert als Summe aus Einstellungen von Fachkräften und nicht besetzten Fachkräftestellen, jeweils im 1. Halbjahr eines Jahres. Der spürbar geringere Fachkräftebedarf des primären Bereichs dürfte sowohl auf die Spezifika in der Tätigkeitsstruktur als auch auf die kleinstbetriebliche Struktur dieser Branche zurückzuführen sein. Je kleiner ein Betrieb ist, umso seltener sucht er in der Regel Fachkräfte. Dennoch hat sich der Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf im Agrarbereich in den letzten Jahren nahezu verdoppelt, wenngleich auf Grundlage eines relativ geringen Ausgangsniveaus (vgl. Abb. 10).

In 2020 wurden von Betrieben des Primärbereichs (mit mindestens einer sozialversicherungspflichtig beschäftigten Person) in Deutschland hochgerechnet ca. 19 Tsd. Fachkräfte gesucht. Damit entfiel auf diesen Sektor ca. 1 Prozent aller in der deutschen Wirtschaft gesuchten Fachkräfte. Absolut betrachtet werden hier gegenüber 2009 doppelt so viele Fachkräfte gesucht (206 Prozent). In der Gesamtwirtschaft hat sich diese Zahl um rund die Hälfte erhöht (151 Prozent). Das zeigt: Obwohl anteilig betrachtet noch immer relativ wenige

Betriebe des Agrarsektors Fachkräftebedarf anzeigen, verläuft die absolute Nachfrage jener Betriebe, die entsprechendes Personal suchen, in den letzten Jahren dynamischer als in der Gesamtwirtschaft. Dies könnte sich dadurch erklären, dass zum einen die Zahl der Betriebe zugenommen hat und hier der Bedarf besonders stark angestiegen ist. Zum anderen könnte sich die Fachkräftenachfrage auf bestimmte Teile von Betrieben – etwa mit einer bestimmten betriebswirtschaftlichen Ausrichtung – konzentrieren. Das allerdings ist anhand des IAB-Betriebspanels nicht nachvollziehbar, was auch die Frage betrifft, wie sich die Fachkräftenachfrage auf den Ersatz ausgeschiedener (Ersatzbedarf) oder als Ergebnis der Betriebserweiterung (Erweiterungsbedarf) verteilt. Letztlich verweisen die Daten auf Folgendes: Der Bedarf an Fachkräften steigt auch im Agrarbereich, und hier besonders stark.

Abbildung 10: Betriebe mit Fachkräftebedarf in der Land-, Forst- und Fischereiwirtschaft und in Deutschland insgesamt 2009 bis 2020

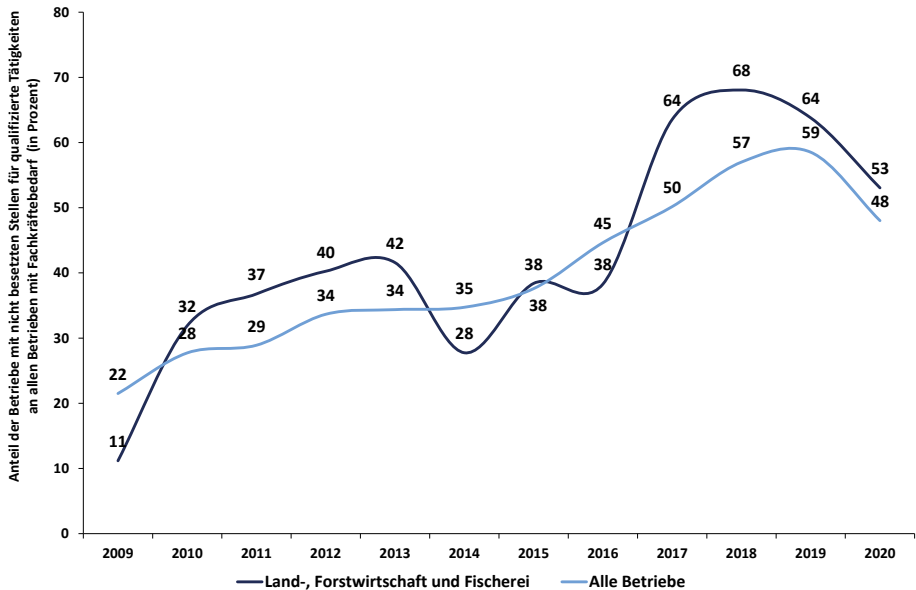


Quelle: Eigene Berechnungen nach IAB-Betriebspanel, 25. Welle 2020.

Mit dem gestiegenen Bedarf an Fachkräften steht zugleich die Frage im Raum, inwieweit es den Betrieben gelingt, offene Stellen für Fachkräfte zu be-

setzen. Ein Indikator hierfür ist der Anteil der Betriebe mit nicht besetzten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten an jenen Betrieben, die offene Fachkräftestellen angezeigt hatten. Dabei zeigt sich erstens, dass dieser Anteil tendenziell gestiegen ist und in den letzten Jahren noch nie dagewesene Höchstwerte erreicht hat. In 2018 betraf dies mehr als zwei Drittel aller Betriebe; derzeit noch immer mehr als die Hälfte. Die Betriebe stehen somit tendenziell sehr großen Herausforderungen gegenüber, angebotene Stellen für qualifizierte Tätigkeiten zu besetzen. Zweitens weist diese Kennziffer für die Land- und Forstwirtschaft größere Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung aus als für den Durchschnitt aller Betriebe (vgl. Abb. 11).

Abbildung 11: Betriebe mit nicht besetzten Fachkräftestellen in der Land-, Forst- und Fischereiwirtschaft und in Deutschland insgesamt 2009 bis 2020 (jeweils 1. Halbjahr)

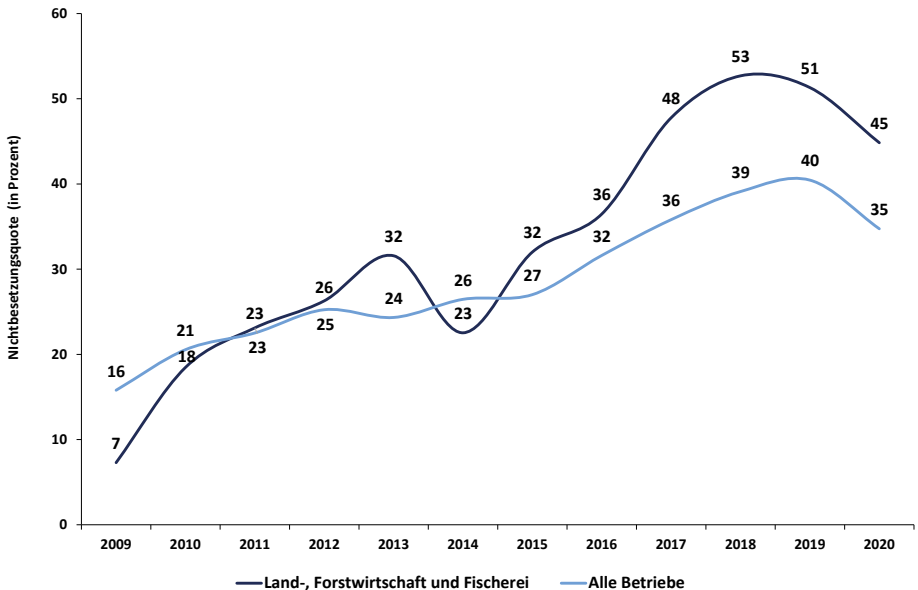


Quelle: Eigene Berechnungen nach IAB-Betriebspanel, 25. Welle 2020.

Die besonderen Herausforderungen des Primärbereichs zeigen sich darüber hinaus am Anteil der unbesetzten Stellen an allen angebotenen Fachkräftestellen, auch Nichtbesetzungsquote genannt. Diese Quote steigt ebenfalls seit Jahren an; 2020 lag sie bei 45 Prozent. Im Vergleich zur Gesamtwirtschaft ist das ein um

10 Prozentpunkte höherer Wert (vgl. Abb. 12). Das zeigt: Sowohl auf der Ebene der Betriebe als auch der Beschäftigten stehen Betriebe der Land-, Forst- und Fischereiwirtschaft bei der Deckung ihres Bedarfs an Fachkräften vor noch größeren Problemen als der Durchschnitt aller Betriebe der bundesdeutschen Wirtschaft.

Abbildung 12: Unbesetzte Stellen für qualifizierte Tätigkeiten in der Land-, Forst- und Fischereiwirtschaft und in Deutschland insgesamt 2009 bis 2020 (jeweils 1. Halbjahr)



Quelle: Eigene Berechnungen nach IAB-Betriebspanel, 25. Welle 2020.

Welche Ursachen haben die besonderen Besetzungsschwierigkeiten im Agrarbereich? Eine klare Antwort kann mit dem IAB-Betriebspanel zwar nicht gegeben werden, möglicherweise bietet es aber Anhaltspunkte, die tiefergehend zu untersuchen sind. Mit Sicherheit ist davon auszugehen, dass diese Situation verschiedene Ursachen hat. Ein wichtiger Faktor könnte vor allem in der kleinstbetrieblichen Struktur dieses Sektors liegen. Kleinere Betriebe haben im Allgemeinen zwar einen geringeren Bedarf an Fachkräften, aber gleichzeitig größere Schwierigkeiten als Großbetriebe, offene Stellen zu besetzen. Möglicherweise besteht auch ein Zusammenhang mit dem geringen Lohn- und Gehaltsniveau sowie relativ unattraktiven Arbeitsbedingungen (z.B. den langen

Wochenarbeitszeiten). Auch das Image der Branche könnte Einfluss auf bestehende Besetzungsschwierigkeiten haben.

Das führt wiederum zu der Frage, welche Strategien die Betriebe nutzen, um angebotene Fachkräftestellen besetzen zu können. Im Wesentlichen gibt es zwei Möglichkeiten: erstens die eigene Ausbildung von Fachkräften und zweitens die Weiterbildung.

54 Prozent der Betriebe des Agrarbereichs verfügen gegenwärtig über die Berechtigung, selbst ausbilden zu können. Im Durchschnitt der Gesamtwirtschaft waren es im Jahr 2020 52 Prozent. Von diesen Betrieben bildete¹⁷ im genannten Jahr im Agrarbereich genau die Hälfte junge Menschen aus. Im Durchschnitt aller Betriebe waren es 54 Prozent. 23 Prozent der Agrarbetriebe, die Ausbildungsstellen angeboten hatten, konnten mindestens einen Platz nicht besetzen. Die Nichtbesetzungsquote lag bei 20 Prozent. Damit waren die Besetzungsprobleme nicht ganz so gravierend wie im Durchschnitt der Wirtschaft (38 Prozent der Betriebe und 25 Prozent der angebotenen Stellen).

Problematisch erscheint allerdings die Übernahmequote, das heißt der Anteil der vom Ausbildungsbetrieb ausgebildeten und auch tatsächlich übernommenen jungen Menschen. Diese lag 2020 bei lediglich 53 Prozent. Im Bundesdurchschnitt belief sich diese Kennziffer auf 71 Prozent. Dass die Übernahmequote im Primärbereich sehr gering ausfällt, dürfte nicht nur einer eventuellen mangelnden Bereitschaft der Betriebe zur Übernahme der bzw. des ausgebildeten Jugendlichen geschuldet sein. Es kann auch sein, dass die Ausgebildeten von ihrem Ausbildungsbetrieb ein Übernahmeangebot bekommen, es aber nicht annehmen. Welche Relevanz beide Gründe für die deutlich geringere Übernahmequote im Primärbereich haben, lässt sich mit Hilfe des Panels nicht nachvollziehen. Auch hier bedarf es weiterer Untersuchungen. Dabei könnten solche Fragen untersucht werden wie: Unter welchen Bedingungen zeigen Betriebe

¹⁷ Das IAB-Betriebspanel definiert einen „Ausbildungsbetrieb“ wie folgt: Ein solcher liegt vor, wenn mindestens eines der folgenden Merkmale auf den Betrieb zutrifft: Ausbildung von Auszubildenden zum Befragungszeitpunkt, Abschluss von Neuverträgen für das zum Zeitpunkt der Befragung zu Ende gehende Ausbildungsjahr oder für das beginnende Ausbildungsjahr, geplanter Abschluss von Neuverträgen für das zum Zeitpunkt der Befragung beginnende Ausbildungsjahr, Ausbildung von Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss der Ausbildung in den ersten Monaten des Befragungsjahres und damit vor dem Stichtag der Befragung im dritten Quartal des Jahres. Damit gibt es definitorische Abweichungen zu anderen Quellen; eine direkte Vergleichbarkeit ist daher nicht gegeben.

Interesse, erfolgreich Ausgebildete zu übernehmen? Was veranlasst Ausbildungsabsolvent*innen, ein Übernahmeangebot anzunehmen bzw. auszuschlagen?

Der Agrarbereich beteiligt sich generell weniger an Weiterbildung¹⁸ als der Durchschnitt der Betriebe. Im Jahr 2019 waren es in diesem Bereich 40 Prozent der Betriebe, im Durchschnitt der Wirtschaft waren es 55 Prozent. Eine geringe Weiterbildungsbeteiligung zeigt sich zugleich am Anteil der Weiterbildungsteilnehmenden an den Beschäftigten, der im primären Sektor 2019 bei 24 Prozent, in der Gesamtwirtschaft hingegen bei 36 Prozent lag. Ein möglicher Erklärungsansatz könnte die Tätigkeitsstruktur dieser Branche sein: Arbeitskräfte auf Einfacharbeitsplätzen nehmen deutlich seltener als Fachkräfte an Maßnahmen betrieblicher Weiterbildung teil. Ein zweiter Grund könnte mit den langen Arbeitszeiten im Zusammenhang stehen. Letztlich bedarf es aber auch zu diesen Fragen weiterführender Untersuchungen.

Insgesamt bleiben viele Fragen offen: Wird einfache Arbeit im Agrarbereich künftig noch weiter zunehmen? Wie erklärt sich das? Lassen sich mit dem hohen Anteil an Einfacharbeitsplätzen im Agrarbereich perspektivisch die neuen technisch-technologischen, aber auch gesamtgesellschaftlichen Herausforderungen (z. B. Tierwohl, Umweltschutz, neue Produktionsformen wie z. B. Bioproduktion, Digitalisierung, Preiskampf etc.) bewältigen? Wie gelingt es den Betrieben, auch Einfacharbeitsplätze zu besetzen? Welche Konsequenzen ergeben sich, wenn einfache Arbeitsplätze nicht besetzt werden können? Welche Folgen haben Besetzungsprobleme im Fachkräftebereich? Entwickeln die Betriebe spezielle Strategien (z. B. durch gezielte Qualifizierung von Personen, die bislang einfache Arbeit verrichtet haben), um ihren Bedarf zu decken? Bedarf es ggf. einer Neubewertung der Bedeutung einfacher Tätigkeiten?

Zusammenfassung

Im Beitrag wird ein bestimmtes Segment des primären Sektors betrachtet: Betriebe, in denen mindestens eine sozialversicherungspflichtig beschäftigte Person tätig ist. Im Gegensatz zum Durchschnitt aller Agrarbetriebe hat die Zahl

¹⁸ Im IAB-Betriebspanel werden ausschließlich Weiterbildungsmaßnahmen erfasst, für die die Beschäftigten von ihren Betrieben freigestellt und/oder für die die Kosten ganz oder teilweise von den Betrieben übernommen wurden.

der hier betrachteten Betriebe in den letzten Jahren stark zugenommen, ebenso die Beschäftigung. Dabei ist nicht nur die Zahl der atypisch Beschäftigten, sondern auch die der Normalarbeitsverhältnisse angestiegen – letztere allerdings weniger stark. Dies ist gelungen, obwohl es in diesem Sektor längere Arbeitszeiten und ungünstigere Verdienstmöglichkeiten gibt. Eine Spezifik des Agrarsektors besteht sowohl in einer starken Abhängigkeit von einfacher wie auch von qualifizierter Arbeit, wobei die Mehrheit der Beschäftigten Tätigkeiten verrichtet, die eine Qualifikation erfordern. Auch wenn nur relativ wenige Betriebe Bedarf an Fachkräften haben, sind die Probleme, diese am Arbeitsmarkt zu akquirieren, größer als im Durchschnitt der Wirtschaft. Vermutlich haben darauf vor allem die Arbeitsbedingungen und das Image dieses Bereiches Einfluss. Alternative Strategien, die dieses Problem zumindest teilweise kompensieren könnten, zeichnen sich nur bedingt ab: Zwar legen die Betriebe ein relativ hohes Ausbildungsengagement an den Tag, aber von den erfolgreich ausgebildeten Absolvent*innen verbleiben nur wenige im Betrieb. Auch betriebliche Weiterbildung spielt eine geringere Rolle als im Durchschnitt aller Betriebe der deutschen Wirtschaft. <

Autorin

Monika Putzing, Dr. oec., arbeitet seit rund 30 Jahren am Berliner Institut für sozialökonomische Strukturanalysen (SÖSTRA). Sie beschäftigt sich seit langem mit ausgewählten sozialökonomischen Fragen im Kontext der Entwicklung ländlicher Räume. Ihre Untersuchungen im Rahmen von Begleitforschungen und Evaluierungen waren bisher vor allem auf die Erwerbs- und Einkommenssituation von Frauen in ländlichen Räumen fokussiert. In jüngeren Arbeiten ging sie dabei zunehmend der Frage nach, wie die Digitalisierung Erwerbs- und Einkommenschancen für Frauen auf dem Lande verändert, unter welchen Voraussetzungen diese Prozesse die Gleichstellung fördern könnten. Mehrere Untersuchungen befassten sich auch mit den Lebenslagen Landjugendlicher und auch hier vor allem mit deren Ausbildungs- und Erwerbssituation. Sie führte Sonderauswertungen verfügbarer Datensätze durch, die die Erwerbsbedingungen im primären Sektor Deutschlands charakterisieren.

Literaturverzeichnis

Frei, M./ Kriwoluzky, S./ Putzing, M. (2021): Betriebspanel Ostdeutschland. Ergebnisse der 25. Befragungswelle 2020. Berlin. Publiziert unter: https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Publikationen/Neue-Laender/iab-arbeitgeberbefragung-2020-lang.pdf?__blob=publicationFile&v=8 (Zugegriffen am 31.10.2022).

Jasper, G./ Putzing, M. (2018): Frauen in der deutschen Landwirtschaft. Ausgewählte Merkmale ihrer Erwerbsbeteiligung. Ergebnisbericht zur Sonderauswertung des IAB-Betriebspanels 2016 (unveröffentlichter Bericht). Berlin.

DESTATIS: Land- und Forstwirtschaft, Fischerei. Landwirtschaftliche Betriebe. Publiziert unter: https://www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Landwirtschaft-Forstwirtschaft-Fischerei/Landwirtschaftliche-Betriebe/_inhalt.html;jsessionid=0ACF222D7903F3038599CC366A44C11E.live711 (Zugegriffen am 31.10.2022).

> *Landwirtschaftliche Arbeit und Saisonarbeit aus statistischer Perspektive*

Vom Arbeitskräfteüberschuss zum Arbeitskräftemangel. Die Arbeitskräfteentwicklung in der ostdeutschen Landwirtschaft in gut drei Jahrzehnten seit der deutschen Einheit

Theodor Fock

Kurzfassung

Fundamentale Veränderungen der politischen, wirtschaftlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen haben in der ostdeutschen Landwirtschaft zu einem beispiellosen Rückgang der Beschäftigtenzahlen in wenigen Jahren geführt. Seit Mitte der 1990er Jahre ist es zu einer Stabilisierung gekommen. Lohnarbeitskräfte dominieren die Arbeitsverfassung aufgrund der Betriebsgrößen und der Rechtsformen. Seit einer Reihe von Jahren hat sich ein Fachkräftedefizit herausgebildet – bedingt durch die demografische Entwicklung und die zunehmende Konkurrenz mit anderen Wirtschaftssektoren. Durch die Auslagerung von Tätigkeiten an externe Dienstleister sinken aktuell die statistisch erfassten Arbeitskräfte. Neue beschäftigungsintensive Produktionsbereiche lassen sich durch die „Leutenot“ kaum noch erschließen.

Schlagnworte: Arbeitskräfte, ostdeutsche Landwirtschaft, Strukturwandel

Einleitung

Die ostdeutsche Landwirtschaft war ab 1990 einer zweifachen Integrationsleistung unterworfen. Dies war zum einen die Anpassung an die komplett veränderten marktwirtschaftlichen Rahmenbedingungen, zum anderen und zugleich die Integration in die komplexen Mechanismen der Gemeinsamen Europäischen Agrarpolitik (GAP), die in den 1990er Jahren noch durch vielfältige Markteingriffe, wie z. B. die Quotenregelungen für Milch und Zuckerrüben

geprägt waren. Ab 1992 wurde die GAP einer umfassenden Reform mit weitreichenden Folgen für staatlich garantierte Preise und Ausgleichszahlungen (die sogenannte McSharry-Reform) unterzogen, die dann auch unmittelbar in Ostdeutschland zur Anwendung kam. Beides wirkte sich auf die betrieblichen Strukturen und die Produktion aus. Dies und die schwierige Ausgangslage 1989/1990 führten zu umfassenden Auswirkungen auf die Beschäftigung im Agrarsektor in den ostdeutschen Bundesländern.

Obwohl die Transformation der ostdeutschen Landwirtschaft als erfolgreich – insbesondere im Vergleich zu vielen anderen Branchen – gewertet wurde (BMWi 2017), kam es zu einem beispiellosen Rückgang der Zahl der Beschäftigten innerhalb weniger Jahre zwischen 1990 und 1992 bzw. 1995. Ein paar Jahre später zeichnete sich dann allerdings ein wieder wachsender Bedarf an Fachkräften ab. Durch die im Vergleich mit Westdeutschland unterschiedlichen Rechtsformen und Betriebsgrößen besteht seit 1990 in der ostdeutschen Landwirtschaft überwiegend eine Lohnarbeitsverfassung. Dabei stellen ständig Beschäftigte den wesentlichen Anteil, Saisonarbeitskräfte haben nur bedingt Bedeutung. Im nachfolgenden Beitrag wird die Entwicklung seit 1990 bis heute analysiert und abschließend ein Ausblick auf die zukünftige Entwicklung gegeben.

Personalabbau in der Transformationsphase

Für die DDR-Landwirtschaft weist die Statistik für 1989 insgesamt 864.000 Beschäftigte in den sozialistischen Landwirtschaftsbetrieben (landwirtschaftliche Produktionsgenossenschaften (LPG) und Volkseigene Güter (VEG) aus. Dazu kamen noch 36.400 Lehrlinge (Statistisches Amt der DDR 1990). Somit war mit 10,8% ein vergleichsweise hoher Anteil der Beschäftigten im Agrarsektor tätig. Auch der Arbeitskräftebesatz lag mit 14 Beschäftigten je 100 ha deutlich höher als in Westdeutschland mit knapp 7 Beschäftigten je 100 ha. Für die Interpretation der Daten ist allerdings zu berücksichtigen, dass die landwirtschaftlichen Betriebe in der DDR teilweise kommunale und soziale Dienstleistungen wie den Betrieb von Kindertagesstätten, Gemeinschaftsverpflegung, ländlichen Wegebau und anderes übernommen hatten. Formal wurde zwischen Genossenschaftsbauern, die in den LPGen tätig waren und den Beschäftigten in den Staatsgütern unterschieden, aber für die Gestaltung der Arbeits-

beziehungen waren die Unterschiede eher gering. In den 515 VEG mit einer Fläche von rd. 420.000 ha waren 1989 knapp 99.000 Personen beschäftigt und entsprechend in den LPGen knapp 800.000 Personen (Löhr 2002). Der hohe Arbeitskräftebesatz ist darüber hinaus auf die fehlende Ausstattung mit Technik – sowohl in der Außenwirtschaft als auch in der Tierhaltung – und damit trotz der enormen Betriebsgrößen auf die nicht realisierten arbeitswirtschaftlichen Rationalisierungsmöglichkeiten zurückzuführen. Weitere Aspekte, die den hohen Arbeitskräfteinsatz erklären können, sind der hohe administrative Aufwand – auch auf betrieblicher Ebene – in einem planwirtschaftlich und hierarchisch organisierten Wirtschaftssystem und die Zuweisung sämtlicher anderer Personen in ländlichen Regionen, um so das propagierte Ziel von Vollbeschäftigung zu erreichen. Letzteres bedeutete, dass Personen, die keine andere Beschäftigung hatten, im Zweifelsfall den LPGen und VEG zugeordnet wurden.

Die VEG wurden der im Juni 1990 gegründeten Treuhandanstalt zugeordnet, während die Genossenschaftsbauern und -bäuerinnen als Mitglieder der LPGen nunmehr von der privatwirtschaftlichen Umgestaltung auf der Grundlage des ebenfalls noch von der frei gewählten Volkskammer verabschiedeten Landwirtschaftsanpassungsgesetzes betroffen waren. Die LPGen bewirtschafteten über 90 % der Produktionskapazitäten der DDR-Landwirtschaft, so dass die große Mehrheit der Arbeitskräfte auch dort beschäftigt war.

Bereits im Jahr 1990 setzte ein beispielloser Personalabbau ein. Dieser wurde durch unterschiedliche Faktoren ausgelöst und setzte sich mit großer Geschwindigkeit bis 1992/1993 fort. Erst um 1995 stabilisierte sich die Zahl der Beschäftigten in der Landwirtschaft der ostdeutschen Bundesländer. Tabelle 1 zeigt die Entwicklung zwischen 1989 und 1995. Besonders drastisch fiel der Personalabbau in den durch die Treuhandanstalt verwalteten ehemaligen VEG aus. Dies war ein Ergebnis der in kürzester Zeit erfolgten Privatisierungen und „Abwicklungen“ durch die Treuhandanstalt. Die Mitarbeiterzahl fiel auf 89.000 im Jahr 1990 und dann weiter auf nur noch 20.000 in 1992 und 1.500 in 1994 in den dann noch bestehenden 158 Gütern. In den verkauften Betrieben entstanden auf der anderen Seite neue Arbeitsplätze. Die Investoren hatten 16.000 Arbeitsplätze innerhalb und außerhalb des Agrarsektors zugesagt, wobei bezweifelt wird, dass diese Zusagen vollumfänglich eingehalten wurden (Löhr 2002).

Tabelle 1: Entwicklung der Beschäftigung in der ostdeutschen Landwirtschaft, 1989–1995

Jahr	Anzahl	Jährliche Veränderung in %
1989	850.000	
1991	361.000	- 57,5
1992	201.000	- 44,3
1993	179.000	- 12,3
1994	165.000	- 7,8
1995	161.000	- 2,4

Die Abweichungen der Zahlenangaben zwischen dem Statistischen Amt der DDR für 1989 und den Zahlenangaben hier beruhen auf unterschiedlichen Abgrenzungen.

Quellen: Agrarbericht der Bundesregierung 1997 und frühere Jg., eigene Berechnungen.

Zwischen 1989 und 1995 betrug der Rückgang damit 81,1 %. Während die Zahl der Familienarbeitskräfte von quasi Null in 1989 auf 40.000 in 1991 und 48.000 in 1995 anstieg, reduzierte sich die Anzahl der Lohnarbeitskräfte entsprechend. Der sehr deutliche Rückgang erklärt sich durch unterschiedliche Faktoren:

- Abwanderung vorwiegend jüngerer Personen, vor allem in westdeutsche Bundesländer und in außerlandwirtschaftliche Beschäftigung,
- Entlassung zuvor zugewiesener Arbeitskräfte,
- Abbau und Verlagerung von kommunalen und sozialen Dienstleistungen und damit Entlassung der dort beschäftigten Personen,
- Abbau der administrativen Betriebsteile und Entlassung der entsprechenden Beschäftigten,
- Abbau und Zusammenbruch personalintensiverer Produktionsbereiche,
- Zugang zu modernem und arbeitssparendem technischen Fortschritt, zunächst vor allem in der Feldwirtschaft.

Ein Teil der ausgeschiedenen Arbeitskräfte, vor allem jüngere, fand eine Beschäftigung in anderen Branchen oder durch Abwanderung in die westdeutschen Bundesländer. Für ältere Personen über 55 Jahre wurden meist Vorruhestandsregelungen genutzt. Ein nicht geringer Teil der Entlassenen wurde allerdings arbeitslos. Die seit der Wendezeit und über längere Zeiträume andauernde, besonders hohe Arbeitslosigkeit in ländlichen Regionen der ostdeutschen Bundesländer wurde somit durch den starken Personalabbau in der Landwirtschaft mit verursacht.

Mit der Grenzöffnung 1989/1990 eröffnete sich für die bisherigen DDR-Bürger*innen der Zugang zu neuen Produkten aus Westdeutschland und der EU, so dass die Nachfrage nach einheimischen Produkten schlagartig verebte. Zudem veränderten sich spätestens mit der Wirtschafts- und Währungsunion zum 01.07.1990 alle Preis-Kosten-Verhältnisse ggü. den bis 1989 administrierten Preisen. In der Folge gerieten vor allem spezialisierte Betriebe (z. B. Färsenaufzuchtbetriebe) und u. a. auf die Obst- und Gemüseerzeugung ausgerichtete Betriebe in erhebliche Schwierigkeiten und mussten ihre (personalintensive) Erzeugung häufig komplett einstellen. Dagegen konnten Betriebe, die „commodities“ wie Getreide oder Schlachttiere erzeugten, überleben und somit die dort gebundene Beschäftigung zumindest partiell erhalten. Die im Zuge der GAP zugeteilten Produktionsrechte, insbesondere bei Milch und Zuckerrüben, lagen deutlich unter dem Niveau der Produktion zu DDR-Zeiten und haben so ebenfalls zum Beschäftigungsabbau beigetragen. Letztendlich sind dennoch relativ wenige LPG-Umwandlungen gescheitert und haben zu einer Liquidation geführt. In solchen Fällen fanden sich häufig andere Unternehmen, die die freigewordenen Kapazitäten, insbesondere die Flächen, übernommen haben.

Die Umwandlung der LPGen in andere Rechtsformen, die zwar nicht konfliktfrei vonstattenging, erhielt somit einige Arbeitsplätze. Der Arbeitskräftebesatz in den LPG-Nachfolgeunternehmen (meist als GmbH oder eG organisiert) war deutlich höher als in den neugegründeten Unternehmen (Wiedereinrichter- bzw. Neueinrichterbetriebe). Ursachen für diese höhere Arbeitsintensität waren vor allem der größere Umfang der beschäftigungsintensiven Tierhaltung, in einigen Fällen soziale Aspekte – man beschäftigte Genossenschaftsmitglieder, um deren Arbeitslosigkeit zu vermeiden – oder „strategische“ Beschäftigung,

wenn man Beschäftigungsverhältnisse aufrechterhielt, um Pachtverträge nicht zu verlieren. Dagegen konzentrierten sich viele Wieder- und Neueinrichterbetriebe vor allem auf den weniger beschäftigungsintensiven Ackerbau.

Die große Mehrzahl der Beschäftigten war als Lohnarbeitskräfte tätig: in Unternehmen in der Rechtsform einer Juristischen Person per Definition. Und auch neugegründete Familienbetriebe (Einzelunternehmen, GbR) waren häufig so groß, dass der Arbeitsanfall alleine mit Familienarbeitskräften nicht zu bewältigen war. Von den 1995 insgesamt 161.000 beschäftigten Personen waren 48.000 (29 %) Familienarbeitskräfte, von diesen allerdings der größere Teil (76 %) teilzeitbeschäftigt. Von den insgesamt 106.000 Lohnarbeitskräften waren nur 7 % Saisonarbeitskräfte und von den ständig Beschäftigten war nur ein kleiner Anteil (9,5 %) teilzeitbeschäftigt, so dass gut 90 % der ständigen Lohnarbeitskräfte vollzeitbeschäftigt waren. Dagegen machten Familienarbeitskräfte in Westdeutschland zur selben Zeit 88 % aller Beschäftigten aus und bei den Lohnarbeitskräften lag der Anteil der Saisonarbeiter*innen bei 52 % (Agrarbericht 1997).

Stabilisierung und wachsender Personalbedarf

In Tabelle 2 wird die weitere Entwicklung der Beschäftigten zwischen 1995 und 2020 gezeigt. Nach dem Absturz bis 1995 blieb nachfolgend die Anzahl der Beschäftigten weitgehend stabil, auch das Verhältnis von Familien- und Lohnarbeitskräften änderte sich kaum.

Tabelle 2: Entwicklung der Beschäftigung zwischen 1995 und 2020 (in 1.000)

Jahr	Ostdeutschland	dar. Lohn AK	Westdeutschland	Deutschland insgesamt
1995	161	113	1.248	1.410
2003	167	127	1.137	1.303
2010	148	119	928	1.080
2016	143	117	793	940
2020	135	109	799	938

Quelle: BMEL Statistik 2022.

Es wird deutlich, dass die Anzahl und die Struktur der Beschäftigten sich in den betrachteten 25 Jahren in Ostdeutschland nur langsam verändert hat. Somit unterscheidet sich diese Entwicklung deutlich von der in Westdeutschland, was Tabelle 3 verdeutlicht.

Tabelle 3: Veränderung der Beschäftigung im Vergleich Ost- und Westdeutschland (in %)

Zeitraum	Ostdeutschland	Westdeutschland
1995 – 2003	+ 3,7	- 9,2
2003 – 2010	- 11,4	- 9,6
2010 - 2016	- 3,4	- 14,5
2016 – 2020	- 5,6	+ 0,8
1995 – 2020	- 16,1	- 36,6

Quelle: Eigene Berechnungen nach BMEL Statistik 2022.

Nach der Phase des radikalen Personalabbaus Anfang der 1990er Jahre, der Abwanderung jüngerer Arbeitskräfte aus dem Sektor und der umfassenden Nutzung von Vorruhestandsregelungen, die fast alle über 55-Jährigen in der ersten Hälfte der 1990er Jahre betrafen, ergab sich eine Altersstruktur, die sich vor allem aus 35–55-Jährigen zusammensetzte. Durch den zuvor erfolgten Personalabbau hatten landwirtschaftlich orientierte Ausbildungen und entsprechende Studiengänge erheblich an Attraktivität verloren. Daher zeichnete sich relativ früh ab, dass ein wieder ansteigender Personalbedarf wenige Jahre später (d. h. etwa ab 2000) zu erwarten sein würde (Müller/Fock 1996, Fechner/Fock 2002). Letztlich haben sich für den ostdeutschen Agrarsektor seitdem Defizite in der Verfügbarkeit von Arbeitskräften ergeben. Auch gezieltes Marketing, z. B. durch die Berufsverbände und die Agrarverwaltung, für die Gewinnung von jüngeren Arbeitskräften hat dies nur bedingt verändert. In Anlehnung an eine Entwicklung im 19. Jahrhundert, bei der die damaligen ostelbischen Gutsbetriebe Arbeitskräfte suchten, die zuvor abgewandert waren, kann man auch heute wieder von einer „Leutenot“ sprechen (Fock 2012).

Die nur bedingt erfolgreiche Gewinnung von Fachkräften in ausreichender Anzahl dürfte vor allem auf die wenig attraktiven Arbeitsbedingungen und die niedrige Entlohnung, in Verbindung mit dem anhaltenden Imageverlust der Agrarberufe durch den Einbruch in den 1990er Jahren zurückzuführen sein.

In den letzten Jahren hat sich durch den starken Rückgang der Arbeitslosigkeit auf den ostdeutschen Arbeitsmärkten in ländlichen Regionen eine Trendwende vollzogen. Auch die Jugendarbeitslosigkeit ist stark zurückgegangen. Daher muss der Agrarsektor verstärkt mit anderen Wirtschaftsbereichen um die verfügbaren Arbeitskräfte und Auszubildenden konkurrieren. Erstaunlicherweise hat sich dies bislang nicht in einem weiteren Rückgang der Ausbildungsverhältnisse niedergeschlagen. Die Anzahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge war in den letzten Jahren (2018–2021) sogar leicht ansteigend, während in der beruflichen Ausbildung über alle Berufe hinweg Rückgänge zu verzeichnen waren. Dadurch ist der Anteil an neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen über alle Ausbildungsbereiche von 2,5 % auf 3,0 % angestiegen (BIBB 2022).

Lohnarbeits- und Familienarbeitskräfte – heutige Strukturen

Die heutigen Betriebs- und Rechtsstrukturen in der ostdeutschen Landwirtschaft sind durch eine große Vielfalt gekennzeichnet (Tabelle 4). Einzelunternehmen im Haupt- und Nebenerwerb beschäftigen 32 %, Personengesellschaften 25 % und Juristische Personen 43 % der Arbeitskräfte. 19 % werden durch Familienarbeitskräfte gestellt (definitionsgemäß nur in Einzelunternehmen tätig), so dass 81 % der Beschäftigten Lohnarbeitskräfte sind (BMEL Statistik 2022). Insgesamt 33 % der Lohnarbeitskräfte sind Saisonarbeitskräfte und dementsprechend 67 % ständige Arbeitskräfte. In Einzelunternehmen und Personengesellschaften besteht jeweils rd. die Hälfte der Lohnarbeitskräfte aus Saisonarbeitskräften, während in den Unternehmen von Juristischen Personen ständig beschäftigte Lohnarbeitskräfte mit 81 % überwiegen. Gerade in den Unternehmen von Juristischen Personen, die ja überwiegend LPG-Nachfolgeunternehmen sind, spiegeln die Beschäftigungsstrukturen weiterhin durchaus die Situation der 1990er Jahre wieder.

Tabelle 4: Betriebsstrukturen im Ost-West-Vergleich

	Deutschland	Ostdeutschland	Westdeutschland
Betriebe insgesamt (Anzahl)	262.800	24.750	238.030
Fläche (1.000 ha)	16.595	5.490	11.105
Betriebsgröße (in ha)	63,2	221,8	46,7
Einzelunternehmen (Anzahl)	228.300	17.320	211.210
Betriebsgröße (in ha)	45,2	87,1	41,7
GbR (Anzahl)	28.570	3.560	25.010
Betriebsgröße (in ha)	119,0	351,0	86,0
Juristische Personen (Anzahl)	5.950	3.860	2.090
Betriebsgröße (in ha)	482,8	708,5	65,6

Hinweise: GbR sind Personengesellschaften unterschiedlicher Rechtsform, Juristische Personen sind überwiegend eingetragene Genossenschaften (e.G.) oder GmbH.

Quelle: Statistisches Bundesamt, 2021 sowie eigene Berechnungen.

Die unterschiedlichen Betriebsgrößen in Ost- und Westdeutschland und die unterschiedliche Bedeutung der Rechtsformen führen zu unterschiedlichen Anteilen von Familien- und Lohnarbeitskräften. Da die Bedeutung von Landwirtschaftsbetrieben in der Rechtsform von Personengesellschaften und Juristischen Personen in den ostdeutschen Bundesländern deutlich größer ist, überwiegen entsprechend Lohnarbeitskräfte. Zudem unterscheiden sich die Betriebsgrößen über alle Rechtsformen hinweg. Betriebe von über 1.000 ha Betriebsgröße bewirtschaften in den ostdeutschen Bundesländern zwischen 40 und gut 50% der Fläche insgesamt, während dieser Anteil in Deutschland insgesamt nur bei knapp 15% liegt. Bei flächenstärkeren Betrieben ist der Arbeitsanfall selbst in familiengeführten Betrieben durch Familienarbeitskräfte

alleine nicht zu bewältigen, so dass dann auch klassische Familienbetriebe zusätzliche Lohnarbeitskräfte beschäftigen.

Die Arbeitsbedingungen in der Landwirtschaft gelten hinsichtlich der Arbeitszeiten und der Bezahlung generell als eher unattraktiv. Dagegen zeigen verschiedene empirische Erhebungen, dass die eigentlichen Tätigkeiten und das Arbeitsumfeld vielfach durchaus wertgeschätzt werden. Vermutlich dürfte es in ostdeutschen Regionen aber vielfach einfacher sein, neue Beschäftigte zu finden als in westdeutschen Regionen. Dies liegt an dem geringeren Lohnabstand zu anderen Branchen und daran, dass hier eine Tätigkeit als lohnabhängig Beschäftigte(r) in der Landwirtschaft viel üblicher und vertrauter ist (Agrarbündnis 2014, Fock/Hentschel 2014).

Ein Teil des statistisch ausgewiesenen weiteren Rückgangs der Anzahl der Arbeitskräfte in der Landwirtschaft, gerade in den letzten Jahren, ist auf zunehmende Spezialisierungen und Veränderungen in der Arbeitsorganisation zurückzuführen. Einzelne Arbeitsgänge werden auch in großen Betrieben verstärkt durch Lohnunternehmen übernommen, z. B. werden „Melkerkolonnen“ als externe Dienstleister eingesetzt, um so den Arbeitskräftemangel – gerade in der Tierhaltung – aufzufangen. Aus steuerlichen Gründen werden Biogasanlagen und weitere Tätigkeitsfelder ausgegliedert. Statistisch „verschwinden“ hier tätige Personen als Beschäftigte aus dem Agrarsektor. Der Umfang lässt sich jedoch nicht genau bestimmen, da hierüber keine statistischen Angaben vorliegen.

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten hat sich gegenüber den DDR-Zeiten verringert. 1989 betrug dieser Anteil 37 %. 2016 lag der Frauenanteil z. B. in Mecklenburg-Vorpommern nur noch bei 29,7 % und unter den vollbeschäftigten Arbeitskräften sogar nur noch bei 20 %. Wesentliche Unterschiede nach Rechtsformen (Einzelunternehmen, Personengesellschaften und Juristischen Personen) lassen sich dabei nicht feststellen (Stat. Amt der DDR 1990, Stat. Landesamt Mecklenburg-Vorpommern 2019). Deutschlandweit zeigt sich die Männerdominanz in den landwirtschaftlichen Berufen z. B. deutlich im Geschlechterverhältnis bei der Berufsausbildung. Der Frauenanteil beim Ausbildungsberuf Landwirt*in liegt bei 18,5 % (2020), allerdings mit deutlich ansteigender Tendenz, denn 2010 lag dieser Anteil nur bei 10,8 %. Dagegen liegt der Frauenanteil

beim Ausbildungsberuf Tierwirt*in nahezu konstant bei 50 % (2010–50,1 % und 2020–49,0 %), allerdings bei deutlich zurückgehenden Zahlen insgesamt (BMEL 2022). Inhalte und Ausrichtung der verschiedenen landwirtschaftlichen Ausbildungsberufe sprechen offenbar weiterhin in vielen Fällen besonders männliche Jugendliche und junge Erwachsene an (Laschewski/Sorge 2010). Dagegen liegt der Frauenanteil in landwirtschaftlichen Studiengängen bei 48 % (2020).

Die Bedeutung der Saisonarbeitskräfte ist in Ostdeutschland vergleichsweise niedriger als in Westdeutschland. Dies dürfte auf die geringere Anzahl größerer und spezialisierter Unternehmen im Bereich der Obst- und Gemüseerzeugung und des Weinbaus zurückzuführen sein (siehe auch den Beitrag von Thomas Hentschel in dieser Veröffentlichung), in denen insbesondere Saisonarbeitskräfte in größerer Anzahl beschäftigt werden.

Fazit und Ausblick

Die Beschäftigungsentwicklung in der ostdeutschen Landwirtschaft seit 1990 ist durch zwei unterschiedliche Phasen charakterisiert: den starken Personalabbau zwischen 1990 und 1995 und die Konsolidierung des Personalbestandes seither. Ständig beschäftigte Lohnarbeitskräfte prägen die Arbeitskräftestruktur bedingt durch die Betriebsgrößen und dadurch, dass klassische Familienbetriebe nur einen kleinen Teil der Betriebe ausmachen. Damit unterscheidet sich die ostdeutsche Arbeitsverfassung weiterhin deutlich von der in Westdeutschland, wo weiterhin Familienarbeitskräfte dominieren. Die Arbeitsbedingungen der abhängig Beschäftigten – Entlohnung und Weiteres – waren über viele Jahre eher unattraktiv, haben sich aber in den letzten Jahren tendenziell verbessert. Dies ist auf die Mindestlohngesetzgebung, vor allem aber auf die wachsende Konkurrenz um Arbeitskräfte mit anderen Branchen zurückzuführen. Diese hat viele landwirtschaftliche Arbeitgeber*innen dazu veranlasst, Anpassungen vorzunehmen und sowohl bei der Entlohnung wie bei den anderen Arbeitsbedingungen Verbesserungen vorzunehmen. Eine gewerkschaftliche Organisation und Interessenvertretung der abhängig Beschäftigten ist aber weiterhin kaum vorhanden und wenn, meist nur auf größeren Betrieben z. B. in der Geflügelhaltung begrenzt.

Für die kommenden Jahre ist eine Fortsetzung des aktuellen Trends wahrscheinlich, der durch überwiegende Stabilität in den Beschäftigungsverhältnissen charakterisiert ist. Die Gesamtzahl der statistisch erfassten Beschäftigten dürfte allerdings weiterhin leicht rückläufig sein, da sich die Auslagerung von Arbeiten auf externe Unternehmen, Dienstleister und Werkvertragsnehmer fortsetzen dürfte. Zudem geben derzeit vergleichsweise viele landwirtschaftliche Unternehmen ihre Tierhaltung auf bzw. reduzieren die Tierbestände, was sich ebenfalls negativ auf die Beschäftigung auswirken wird. Dagegen ist die Übernahme vorhandener Betriebe durch externe Investoren eher beschäftigungsneutral.

Die in Ostdeutschland zu beobachtende, niedrige Beschäftigungsintensität – gemessen als Arbeitskräftebesatz je 100 ha – liegt im Jahr 2020 bei 1,6 AK je 100 ha im Vergleich zu 3,6 AK/100 ha in Westdeutschland. Sie wird voraussichtlich auf niedrigem Niveau verbleiben und sich eher weiterhin leicht verringern. In den 1990er Jahren wurde die Arbeitskräfteentwicklung nachgeholt, die durch die im letzten Jahrzehnt der DDR nicht weiter umgesetzten Rationalisierungen stehen geblieben war. Die neu entstandenen Betriebe haben sich dann häufig betriebswirtschaftlich optimiert und arbeitswirtschaftlich durchrationalisiert. Dadurch haben sie die weitere agrarstrukturelle Entwicklung vorweggenommen. Potenziale in der sektoralen Entwicklung in Bereichen mit höherer Beschäftigungsintensität sind in den vergangenen 25 Jahren nur vereinzelt entstanden. Heute stoßen neue Vorhaben auf die niedrige Verfügbarkeit von Arbeitskräften in den ländlichen Regionen und die „Leutenot“ stellt eine schwer zu überwindende Rahmenbedingung dar. <

Autor

Theodor Fock, Prof. Dr. agr., arbeitet seit über 25 Jahren an der Hochschule Neubrandenburg und vertritt dort das Fachgebiet Agrarpolitik, Volkswirtschaftslehre und Umweltpolitik. Ein Forschungsschwerpunkt ist die Entwicklung der Beschäftigung und der Beschäftigungspotenziale im Agrarsektor und in ländlichen Räumen insbesondere der ostdeutschen Bundesländer. Dazu wurden zahlreiche empirische Untersuchungen und Berechnungen des zukünftigen Arbeitskräftebedarfs durchgeführt.

Literaturverzeichnis

Agrarbericht der Bundesregierung: 1997 und frühere Jahrgänge.

AgrarBündnis (2014): Wandel und Zukunft der Arbeit in der Landwirtschaft. In: Der kritische Agrarbericht 2014, S. 74–76.

BIBB, Bundesinstitut für Berufsbildung (2022): Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Ausbildungsbereichen. www.bibb.de. Zugegriffen am 13.07.2022.

BMEL, Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (2022): Statistik. www.bmel.de. Zugegriffen am 14.07.22.

BMWi, Bundesministerium für Wirtschaft (2019): Jahresbericht der Bundesregierung zum Stand der Deutschen Einheit 2019 sowie frühere Jg., Berlin.

Fechner, J./ Fock, T. (2002): Analyse des landwirtschaftlichen Fachkräfte- und Bildungsbedarfs im Land Brandenburg. Schriftenreihe der Fachhochschule Neubrandenburg, Reihe A, Band 19, Neubrandenburg.

Fock, T. (2012): Beschäftigungswandel in der ostdeutschen Landwirtschaft – zwischen radikalem Arbeitsplatzabbau und aufkommender „Leutenot“. In: Kreher, S. (Hrsg.): Von der „Leutenot“ und der „Not der Leute“, S. 305–316, Böhlau Verlag, Wien, Köln und Weimar.

Fock, T./ Hentschel, T. (2014): Arbeitsbedingungen in der Tierhaltung. In: Der kritische Agrarbericht 2014, S. 127 – 129.

Laschewski, L./ Sorge, D. (2010): Herausforderungen an das landwirtschaftliche Ausbildungssystem und Ausbildungswirklichkeit. In: Forschungsberichte der Universität Rostock, Institut für landwirtschaftliche Betriebslehre und Management, Bericht 3/2010, Rostock, 174 S.

Löhr, H. C. (2002): Der Kampf um das Volkseigentum. Eine Studie zur Privatisierung der Landwirtschaft in den neuen Bundesländern durch die Treuhandanstalt (1990-1994), Berlin.

Müller, M./ Fock, T. unter Mitarbeit von Henning, C. (1996): Arbeitskräftestrukturen und Arbeitskräftebedarf in der Landwirtschaft Mecklenburg-Vorpommerns. In: Berichte über Landwirtschaft, Band 74(3) (1996), S. 410–425.

Schmidt, K. (2009): Landwirtschaft in der DDR, AgriMedia Verlag. Clenze (Wendland).

Statistisches Amt der DDR (1990): Statistisches Taschenbuch der Deutschen Demokratischen Republik 1990, Berlin.

Statistisches Bundesamt (2021): Rechtsformen und Erwerbscharakter, Landwirtschaftszählung, Fachserie 3, Reihe 2.1.5, Wiesbaden.

Statistisches Landesamt Mecklenburg-Vorpommern (2019): Arbeitskräfte in den landwirtschaftlichen Betrieben, Statistischer Bericht, Reihe C IV – 3j, Schwerin.

> *Landarbeiter*innen als handelnde Subjekte*

Lust oder Frust: Das Leben und Arbeiten von familienfremden Angestellten und weiblichen Auszubildenden in der Landwirtschaft

Christine Niens, Martin Refisch

Kurzfassung

In diesem Beitrag werden ausgewählte Ergebnisse aus der Studie Frauen. Leben.Landwirtschaft vorgestellt, die einen Beitrag zur Klärung folgender Forschungsfrage leisten: Welche Erfahrungen prägen das Arbeits- und Privatleben von familienfremden ständig Angestellten ohne Leitungsfunktion und weiblichen Auszubildenden in der Landwirtschaft in Deutschland? Die Ergebnisse weisen u. a. auf eine vorrangig intrinsische Motivation bei fordernden Arbeitsbedingungen, geringer Entlohnung sowie verbreiteten Erfahrungen mit Ungleichbehandlungen am Arbeitsplatz hin.

Schlagworte: Arbeitnehmerinnen, Arbeitszufriedenheit, Motivation, Belastungen, Gleichstellung

Einleitung

„Landwirtschaft ist Männersache“, zumindest auf den ersten Blick erscheint diese Aussage in Deutschland zutreffend. Denn aktuell werden nur ca. 11 % der landwirtschaftlichen Betriebe von Frauen geleitet (Statistisches Bundesamt 2021) und weniger als 10 % der landwirtschaftlichen Nutzfläche in Deutschland sind in Frauenhand (FAO 2018). Betrachtet man die Personalsituation in der Landwirtschaft jedoch differenzierter, zeigt sich ein anderes Bild. Etwa ein Drittel der familienfremden ständig Angestellten (Statistisches Bundesamt 2021, S.40) und etwa ein Fünftel der Auszubildenden sind weiblich (BLE 2020). Frauen stellen somit anteilmäßig durchaus eine wichtige Arbeitnehmerinnengruppe in der Landwirtschaft

dar und ihre Bedeutung könnte angesichts der hohen Nachfrage nach familienfremden und gut qualifizierten Arbeitskräften in Zukunft noch steigen (Strecker et al. 2020, Bronsema et al. 2014, Gindele et al. 2015). Dies liegt vor allem im agrarstrukturellen Wandel begründet, der zu immer weniger und größeren Betrieben mit einem höheren Anteil an familienfremden ständig Beschäftigten führt, während die Zahl der Einzelbetriebe und Familienarbeitskräfte in Deutschland rückläufig ist (Gotter et al. 2018, S. 4). Darüber hinaus stellt die Arbeitskraft von Frauen auch angesichts des demographischen Wandels, welcher bewirkt, dass grundsätzlich weniger Nachwuchskräfte zur Verfügung stehen, eine wertvolle Ressource dar, um einem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. So sehen Mußhoff et al. (2013) in der Arbeitskraft von Frauen ein bisher kaum genutztes Potential für die Landwirtschaft.

Trotzdem wird der Personenkreis der familienfremden ständig Angestellten und der weiblichen Auszubildenden im Rahmen wissenschaftlicher Untersuchungen zur Rolle von Frauen in der Landwirtschaft in Deutschland entweder gar nicht oder nur am Rande betrachtet. Entsprechend ist über die Motivation dieser Frauen und ihre berufliche sowie private Situation wenig bekannt. Aus diesem Grund wurde eine gesonderte *Angestelltenstudie* im Rahmen des bundesweiten BMEL-Projekts „Die Lebenssituation von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben in ländlichen Regionen Deutschlands – eine sozio-ökonomische Analyse“¹ (kurz: Frauen.Leben.Landwirtschaft) initiiert. Im vorliegenden Beitrag werden exemplarisch die Ergebnisse aus drei narrativ-biographischen Interviews vorgestellt, die im Rahmen der „*Angestelltenstudie*“ geführt wurden.

Hintergrund und Zielsetzung

Wie erwähnt, liegt derzeit keine aktuelle wissenschaftliche Untersuchung in Deutschland vor, die die Lebens- und Arbeitssituation von familienfremden ständig angestellten Frauen und Auszubildenden in der Landwirtschaft umfassend betrachtet. Aktuelle Studien von z. B. Kuhlmann (2016), Schanz et al. (2018) sowie Dehoff und Roosen (2021) sind regional begrenzt und beziehen sich eher

¹ Das BMEL-geförderte Projekt Frauen.Leben.Landwirtschaft wird vom Lehrstuhl Soziologie ländlicher Räume der Universität Göttingen und dem Institut für Betriebswirtschaft des Johann Heinrich von Thünen-Instituts, Bundesforschungsinstitut für Ländliche Räume, Wald und Fischerei in Kooperation mit dem Deutschen LandFrauenverband e.V. bearbeitet. Die Angestelltenstudie wurde vom Lehrstuhl Soziologie ländlicher Räume zwischen März 2021 und Mai 2022 durchgeführt.

auf Betriebsleiterinnen, mitarbeitende oder nicht-mitarbeitende Familienangehörige wie die Partnerinnen der Betriebsleitung oder Altenteilerinnen. Auch in Analysen, die die Arbeitssituation und -zufriedenheit landwirtschaftlicher Arbeitnehmer*innen untersuchen, werden die Ergebnisse gar nicht oder nur sehr vereinzelt differenziert nach Geschlecht und nach der Familienzugehörigkeit dargestellt (z. B. Näther et al. 2013, Näther et al. 2015, Mußhoff et al. 2013, Bitsch/Hogberg 2005, Jantsch et al. 2018, Jasper/Putzing 2018). In einer neueren Untersuchung über die Ausbildungsbedingungen in der Landwirtschaft von Strecker et al. (2020) werden ebenfalls kaum geschlechterbezogene Unterschiede aufgezeigt. Studien, die explizit die Situation familienfremder weiblicher Angestellter ohne Leitungsfunktion in den Mittelpunkt stellen, lassen sich darüber hinaus gar nicht finden. Vor diesem Hintergrund ist es das Ziel der vorliegenden Untersuchung, zur Klärung folgender Fragestellungen beizutragen:

- Welche Erfahrungen prägen das Arbeits- und Privatleben von familienfremden ständig angestellten Frauen ohne Leitungsfunktion und weiblichen Auszubildenden in der Landwirtschaft?
- Wodurch werden die Motivation und Arbeitszufriedenheit von Frauen in der Landwirtschaft bestimmt?

Methodik

Die Zielgruppe dieser Untersuchung stellen familienfremde ständig angestellte Frauen in der Landwirtschaft ohne Leitungsfunktion und weibliche Auszubildende in Ost- und Westdeutschland in unterschiedlichen Betriebszweigen dar. Die vorgenommene Einschränkung „ohne Leitungsfunktion“ definiert sich dabei über § 5 Abs. 3 BetrVG. Leitende*r Angestellte*r ist demnach, wer nach Arbeitsvertrag und Stellung im Unternehmen oder im Betrieb Personalverantwortung oder Sachverantwortung besitzt, oder aufgrund der Stellung in der Hierarchie des Unternehmens Einfluss auf den Leistungserstellungsprozess und die strategische Unternehmensentwicklung nimmt. Die Beschränkung auf Frauen ohne Leitungsposition soll sicherstellen, dass in der Studie auch Frauen, die relativ einfache Tätigkeiten verrichten, zu Wort kommen.

Zur Erfassung der Arbeits- und Lebenssituation wurden 21 narrativ-biographische Interviews nach Schütze (1983) und Rosenthal (2015) mit familien-

fremden ständig angestellten Frauen ohne Leitungsfunktion und weiblichen Auszubildenden in der Landwirtschaft geführt. Im Zuge der Fallauswahl wurde deutlich, dass keine zentrale Registrierung oder übergreifende Kontaktlisten bestehen, mit denen angestellte Frauen und Auszubildende erreicht werden könnten. Die interviewten Frauen wurden daher über Aufrufe auf verschiedenen Social-Media-Kanälen, in Printmedien sowie per Einzelsprachen großer landwirtschaftlicher Unternehmen und über Berufsschulen gewonnen.

Eingeleitet wurden die Gespräche mit der folgenden, erzählungsvozierenden Eingangsfrage:

„Mich interessieren die Lebensgeschichten von Angestellten auf landwirtschaftlichen Betrieben. Ich komme jetzt nicht mit einer Liste von Fragen, sondern ich würde gerne von Ihnen Ihre Lebensgeschichte erfahren. Sie können sich dazu so viel Zeit nehmen, wie Sie möchten. Ich werde Sie erst einmal nicht unterbrechen, mir nur einige Notizen machen und später noch einmal darauf zurückkommen.“

Anhand von internen und externen Nachfragen wurden sowohl die Themen der Eingangserzählung als auch zuvor ausgewählte Aspekte unseres Forschungsinteresses vertieft. Aus den 21 Interviews wurden sieben unterschiedliche Fälle nach dem Prinzip der maximalen Kontrastierung (Glaser/Strauss 2010) auf Basis vorher angefertigter Memos ausgewählt, transkribiert und zunächst inhaltsanalytisch ausgewertet. Dabei wurde induktiv, deduktiv und offen codiert (Kuckartz/Rädiker 2022). Aufgrund der Heterogenität der Fälle und dem hohen Informationsgehalt des Interviewmaterials wurden zusätzlich Fallbeschreibungen auf Basis der fallbezogenen Kategoriensysteme angefertigt, die die Arbeits- und Lebenssituation der Interviewpartnerinnen am Einzelfall vertiefen und die berufliche und private Entwicklung in ihrem individuellen Verlauf darstellen. Nachfolgend werden drei anonymisierte Fälle exemplarisch skizziert.

Ergebnisse

Kristin: „Bäuerin“ in Ostdeutschland

Die erste hier vorgestellte Befragte nennen wir Kristin. Kristin wurde 1960 in der Deutschen Demokratischen Republik (DDR) geboren und wuchs in einer

ländlichen Umgebung mit zwei jüngeren Geschwistern im Drei-Generationen-Verbund auf. Kristins Vater war Tischler und hat keinen landwirtschaftlichen Hintergrund. Ihre Mutter hat Landwirtschaft studiert und war zunächst auch dort tätig. Später wechselte sie in den Forstbereich und schließlich arbeitete sie als Hausmeisterin. Die Familie von Kristin unterhielt eine kleine private Hauswirtschaft, zu der Rinder, Schweine und Kaninchen gehörten. Da beide Elternteile in Vollzeit arbeiteten, wurde Kristin früh mit Verantwortung für die sechs und sieben Jahre jüngeren Geschwister betraut. Rückblickend berichtet sie davon, keine Wertschätzung für die übernommenen Aufgaben, sondern häufig Ärger für Verfehlungen bekommen zu haben.

Als sie nach der 10. Klasse eine landwirtschaftliche Ausbildung zur Zootechnikerin/Mechanisatorin auf einem großen Betrieb außerhalb des Heimatortes beginnt, ist bereits klar, dass sie nach Ausbildungsabschluss in der örtlichen Landwirtschaftlichen Produktionsgenossenschaft (LPG) eine Stelle bekommt. Alternative Berufswege kamen für sie nie in Frage. Als Kind hatte sie mehrfach einen Kuhstall besucht und war von der Arbeit dort begeistert, sodass sich mit ihrer Ausbildung und der Arbeit mit Tieren ein Traum verwirklichte.

Die Mutter der Befragten war in der Kreisleitung der Sozialistischen Einheitspartei Deutschlands (SED) aktiv und Kristin entsprach der Erwartung, mit Volljährigkeit in die Partei einzutreten. Rückblickend bewertet sie dies als richtungsweisend im Hinblick auf die berufliche Laufbahn.

„Man ist von der Partei damals irgendwo schon ein bisschen in die Richtung geschoben, dass man halt irgendwo ein guter Arbeiter wird“ (Kristin, Z. 69f). Die familiäre und gesellschaftliche Sozialisation prägt Kristins konformes Verhalten im Hinblick darauf, den Erwartungen von Autoritäten zu entsprechen, ohne dafür größere Wertschätzung zu erfahren oder eine angemessene Gegenleistung einzufordern.

Sowohl in der Ausbildung als auch in der Folgezeit empfindet die Interviewte die Arbeitszeiten als Belastung. In der Ausbildung arbeitet sie abwechselnd in Früh-, Spät- oder Nachtdienst. In der örtlichen LPG wird sie zunächst im Rinderstall eingesetzt, wo sie in einer geteilten Schicht früh morgens und abends zum Melken, oft auch am Wochenende, vor Ort sein muss.

Mit Mitte zwanzig heiratet Kristin einen Landwirt, der ebenfalls in der LPG tätig ist und bekommt drei Kinder, jeweils im Abstand von zwei Jahren. Das Geld für den Hausbau erhalten sie zum Teil als Kredit von der LPG. Im Gegenzug verpflichten sich beide, für einen bestimmten Zeitraum in dem Betrieb tätig zu bleiben. Kristin kommt der Verpflichtung nach, ihr Mann hingegen verlässt den Betrieb frühzeitig, was dazu führt, dass der betriebliche Kredit durch Aufnahme eines neuen Kredits abgelöst werden muss. Um das Einkommen mit dem Verkauf von Rindern aufzustocken, betreiben sie zu dieser Zeit noch eine private Hauswirtschaft, für die Kristin überwiegend alleine zuständig ist. Ihr Arbeitspensum ist zu dieser Zeit bereits sehr hoch, was von Kristin aber als selbstverständlich hingenommen wird.

Nach der Geburt der Kinder ist Kristin jeweils für mehrere Monate in Erziehungszeit. Sie selbst sagt, ihr wäre damals *„die Decke auf den Kopf gefallen“* (Kristin, Z. 1580). So sei sie immer wieder schon um drei Uhr losgegangen, um Futter für die eigenen Rinder zu besorgen. Für Frauen aus der DDR sei es ja auch selbstverständlich gewesen, zu arbeiten, betont sie. Und dies habe sie eher als Privileg anstatt als Nachteil wahrgenommen. Über lange Phasen des Arbeitsverbots und der Elternzeit meint sie:

„Ich glaube, es ist gar nicht so gut, wenn man dann rauskommt aus dem Leben, aus dem Arbeitsrhythmus, weil der Körper braucht, man braucht die Bewegung. Ich finde es ist vielleicht gar nicht verkehrt, wenn man noch eine gewisse Zeit arbeiten geht. [...] aber ja, meine Kinder sind gesund und ich habe bis acht Wochen vorher im Stall gearbeitet. Ich meine, gut. Man hat sich viel zugemutet, aber letztendlich macht man das ja jeden Tag und stückweise ist man das ja dann auch gewöhnt. [...] Also bei uns ja sowieso, dass die Frauen alle arbeiten mussten. Wir kennen das gar nicht anders. Ja, ich meine es hat alles Vor- und Nachteile. Ich meine, es ist nicht schlimm. Ich meine, davon abgesehen, dass ich mich kaputt geschuftet habe. Ich hätte es nicht machen müssen, aber ich fand es schon schön, dass ich arbeiten gehen durfte, weil es gehörte mit in die Gesellschaft, oder?“ (Kristin, Z. 1574ff.)

Mit dem Wiedereinstieg nach der Geburt des ersten Kindes arbeitet Kristin im Schweinestall, da die festen Arbeitszeiten hier besser mit der Kinderbetreuung vereinbar sind. Die Arbeit mit Schweinen gefällt ihr nicht, sodass die

intrinsische Motivation, der die frühe Entscheidung zu einer landwirtschaftlichen Ausbildung zugrunde lag, einer extrinsischen Motivation, bedingt durch vereinbarte Arbeitszeiten, weicht. Fortan bleibt Kristin dennoch für 25 Jahre im Schweinestall tätig.

Zunächst arbeiten noch 15 Beschäftigte im Stall und auch die Futterzubereitung wird per Hand erledigt. Kurz nach der Wiedervereinigung wird der Stall im Zuge der Neuausrichtung der LPG modernisiert und technisiert. Viele Mitarbeiter*innen verlassen in dieser Zeit den Betrieb und die Anforderungen an die Arbeitsweise und an die verbleibenden Arbeitskräfte veränderten sich. Kristin beschreibt die Umbruchszeit so:

„Ja, also zu DDR-Zeiten war es ja alles noch relativ schwere Arbeit und nach der Wende hat man sich sicherlich westlich orientiert und da hat man ja doch zugesehen, dass man in kurzer Zeit mehr schafft. Also ist dann irgendwo modernisiert worden oder technisiert und das war zu DDR-Zeiten eigentlich nicht so. Also, da hat es keine Rolle gespielt, ob da fünf Mann rumgerannt sind oder zwanzig. [...] Nach der Wende ist es dann glaube ich schon so gewesen, dass dieser Stress, es muss in kürzerer Zeit mehr rauskommen oder so. Dass das dann irgendwo eine Rolle gespielt hat. Ich meine, es muss ja irgendwo vorwärtsgehen und weitergehen und so. Sonst wäre die DDR ja nicht kaputtgegangen. Ich weiß nicht, aber ich denke mal, es ist schon irgendwo so ähnlich gewesen. Weil, es wurden dann ja immer weniger Arbeitskräfte. Die Betriebe wurden immer mehr gefordert und es musste ja, was weiß ich, Technik her und es musste schneller gehen. Größere Flächen in kürzerer Zeit. Und es musste alles irgendwo gekürzt werden. Ist ja klar.“ (Kristin, Z. 1364ff.)

Kristin verbindet mit der Zeit nach der Wiedervereinigung vor allem Unsicherheit, Stress und Beschleunigung. Nach der Automatisierung ist sie die einzige Mitarbeiterin im Schweinestall und muss auch nur eine Stunde täglich vor Ort sein. Die Entwicklung der Arbeitsbedingungen im Stall beschreibt sie als gesundheitlich sehr belastend.

„Ist dann praktisch voll technisch gewesen. [...] das ist so gedacht, rein raus Prinzip, also 120 Tiere rein in den Stall und wenn die dann fertig sind, groß sind, gehen 120 Tiere wieder raus und danach muss sauber gemacht werden, [...] und eben auch die Gülle

gerührt und die letzten zehn Jahre waren für mich die schlimmsten eigentlich. Ich glaube, die haben mich ganz schön kaputt gemacht. Diese Gase, ich habe durch das Gülle-rühren, habe ich so derb in diesen Gasen gehangen, dass ich dann irgendwann auch mal muss, ich musste das Atmen wieder neu lernen.“ (Kristin, Z. 263ff.)

Den Rest ihrer Arbeitszeit wird die Befragte als Springerin eingesetzt. Zu dieser Zeit sind die Kinder bereits ausgezogen und die Ehe ist geschieden. *„Und da ging dann das Elend los, weil dann sind meine Kinder groß gewesen und ich hatte zu Hause nicht mehr so viel zu tun und im Schweinestall nicht mehr so viel zu tun“ (Kristin, Z. 269f.).* Kristin versucht, die sich in ihrem Privatleben einstellende Leere und die Verunsicherungen infolge der Wiedervereinigung mit übermäßigem Arbeitseinsatz zu kompensieren. Hierfür erhofft sie sich Wertschätzung und neuen Lebensinhalt. Dies führt dazu, dass Kristin teilweise bis zu 80 Tage am Stück ohne einen freien Tag und bis zu 200 Stunden innerhalb von drei Wochen arbeitet. Da sie keine Vertretung hat, ist es ihr kaum möglich, Urlaub zu nehmen. Es wird zur Gewohnheit, dass sie nicht über Vorgesetzte zu ihren verschiedenen Einsatzorten gerufen wird, sondern Mitarbeiter*innen sie direkt anrufen und um Mithilfe bitten. Auch macht sie Erfahrungen mit Ungleichbehandlungen und Geringschätzung am Arbeitsplatz. So wird ihr Kollege regelmäßig zum Mittagessen in der Kantine abgeholt, während sie die Mittagspause im Stall verbringen soll.

Hinzu kommen Konflikte mit dem Herdenmanager und der Betriebsleitung um das Tierwohl der Kälber und Rinder, die sie emotional sehr belasten.

„[Das Problem war] der Beton. Also wir haben dann auf Stroh, die Kälbchen lagen auf dem Stroh oder ist es so gedacht und immer, wenn man eingestreut hat freuen die sich, die freuen sich und das raschelt und das da spielen die, da springen die hin und her und brechen sich die Beine, weil der Beton untendrunter zu glatt ist. Ich das hat mir so in der Seele wehgetan. Das ist alles neu gebaut gewesen. Das hätte einfach ein bisschen anders durchdacht werden müssen.“ (Kristin, Z. 805ff.)

Kristin wird mit der Zeit immer bewusster, dass sie von den Mitarbeitenden ausgenutzt wird und die erhoffte Wertschätzung ausbleibt. Auch finden ihre Bemühungen um das Tierwohl und ihre Vorschläge zur Verbesserung der

Arbeitssituation in den Ställen nach wie vor weder bei Kolleg*innen noch bei ihrem Vorgesetzten Gehör. Sie erinnert sich: „Und da hat es dann angefangen, bei mir zu überlegen, wie doof bist du eigentlich. Die machen sich sogar auch noch lustig über dich. Du denkst, die freuen sich und kriegst mal einen Orden oder irgendwas. Und dann machen die sich auch noch lustig über dich.“ (Kristin, Z. 1650ff.) Dennoch ist sie nicht in der Lage, sich aus der Situation zu befreien. Schließlich kommt es zum Zusammenbruch und Burnout, in dessen Folge Kristin für mehrere Monate krankgeschrieben und in psychologischer Behandlung ist.

Nach der Auszeit steigt sie wieder in demselben Betrieb ein, wo ihr ein Büroarbeitsplatz zugesichert wurde. Dennoch wird sie bereits am ersten Tag wieder in den Stall beordert. Sie beschreibt ihre Gefühle damals so: „Dann in dem Moment [ist] auch erst mal wieder eine Welt für mich zusammengebrochen, erstmal versprechen und dann ja ist es dann wieder gebrochen worden und es ist schwierig. Man ist sich dann irgendwo lausig vorgekommen, wie ja, wie, wie der letzte Dreck halt irgendwo, nicht als Mensch oder als Arbeiter oder so. Man ist irgendwo nicht gewert-, wertgeschätzt worden und das war eben das Schlimmste [...].“ (Kristin, Z. 598ff.) Kristin arbeitet zunächst kurze Zeit wieder im Stall, aber die alten Tierwohlkonflikte treten erneut auf. Nach dieser Enttäuschung kommt es zudem zu Unstimmigkeiten hinsichtlich ihrer Entlohnung.

„Ja, eigentlich habe ich viel zu wenig verdient. Ja, Ja, also wenn man im Nachhinein so denkt, was man so überall, wo man rumgerannt ist und gemacht hat und getan hat. Ja, eigentlich, wo man wirklich immer hätte, ja, fordern können. Aber das ja, stand nie zur Debatte, also für mich nicht, weil irgendwo entweder bin ich so erzogen worden, dass ich nicht bettele oder so. Also es ist schon schwierig, aber wenn man das so zurückdenkt, ich habe ja an manchen Tag drei, vier Arbeitsplätze gehabt, sozusagen. Hätte man dann schon ein bisschen mehr haben können. Ja und das war dann auch ein Punkt, ich war ja noch weit unter dem Mindestlohn damals, kurz bevor ich gegangen bin, und der neue Arbeitgeber hat mir dann auch mehr als der Mindestlohn geboten, zwar nicht viel mehr, aber da habe ich auch gesagt, na dann, nur fort.“ (Kristin, Z. 1212ff.)

Dies veranlasst Kristin schließlich dazu, den Betrieb nach 40 Jahren zu verlassen. Sie beginnt einen Verwaltungsjob, in dem sie nur für kurze Zeit arbeitet. Nach der Insolvenz des Unternehmens wechselt sie schließlich zu einem

anderen landwirtschaftlichen Betrieb, wo sie bis heute in Teilzeit als Hauswirtschafterin tätig ist.

Kristins Berufsleben durchziehen sowohl die hohen Anforderungen und Arbeitsbelastungen als auch geringe Wertschätzung. Dies sind Aspekte, die auch schon im familiären Kontext ihrer Kindheit auftreten. Mit dem Strukturwandel in der ehemaligen DDR verstärken sich diese Faktoren so stark, dass die Arbeitsbelastung in Verbindung mit emotionalen Belastungen, die sich aus sozialen Konflikten am Arbeitsplatz und dem Miterleben geringen Tierwohls ergeben, schließlich im Burnout mündet. Trotz der unzumutbaren Arbeitsbedingungen akzeptiert Kristin den niedrigen Lohn bis zu ihrer Zwangspause. Rückblickend führt sie vor allem das Verantwortungsgefühl gegenüber den Kälbern als Grund für ihr Verbleiben im Betrieb an.

Petra: Angestellte auf einem Ferkelerzeugungsbetrieb in Westdeutschland

Petra wurde 1978 in einer westdeutschen Großstadt geboren und bezeichnet sich selbst als „Stadtplanze“ (Petra, Z. 17). Dennoch hat sie über regelmäßige Ausflüge zum großelterlichen Hof früh Kontakt zur Landwirtschaft. Auch in der Kernfamilie nimmt der Hof eine bedeutsame Rolle ein, da Gegenstand eines ständigen Konflikts zwischen den Eltern ist, dass Petras Vater dort viel Zeit verbringt. Für Petra ist früh klar, dass sie in der Landwirtschaft arbeiten möchte. *„Ich hatte immer diesen Wunsch gehabt und habe da nie, auch auf meiner Schule, habe ich da nie einen Hehl daraus gemacht. Ich habe auch keine Ausbildungstage mitgemacht, weil ich immer genau wusste, was ich machen wollte.“* (Petra, Z. 157ff.) Eine wichtige Motivation stellt der Zusammenhalt dar, den sie im Wohnort ihrer Großeltern erfährt. Diese Zugehörigkeit grenzt sie von großstädtischer Anonymität ab. *„Aber mich hat das total gefreut, zu sehen, wie eingebunden und vernetzt die Menschen hier sind. Also keiner war irgendwie allein. [...] Ja und irgendwie, man ist kein unbeschriebenes Blatt.“* (Petra, Z. 232ff.)

Nach dem Abitur zieht Petra auf den Hof der Großeltern, um eine landwirtschaftliche Ausbildung in der Region zu absolvieren. Auf dem ersten Ausbildungsbetrieb hat sie keine freien Wochenenden und kaum Freizeit. Während andere Auszubildende und ihre Mutter dies als Ausbeutung bewerten, schätzt

Petra die Arbeitseinstellung. Als Städterin ohne landwirtschaftliche Vorerfahrungen möchte sie sich auf dem Betrieb beweisen.

Das landwirtschaftliche Studium an einer Fachhochschule, das Petra der Ausbildung anschließt, beschreibt sie als schönste Phase ihres Lebens. Jedoch stirbt in dieser Zeit ihr Partner. Diesen „Bruch“ (Petra, Z. 31) im Leben verarbeitet Petra, indem sie sich in ihre Diplomarbeit stürzt. Nebenbei macht Petra noch eine Ausbildung zur Hufpflegerin. Bis heute nimmt sie neben ihrer Arbeit noch Aufträge als selbstständige Hufpflegerin an.

Nach Erreichen des Diploms ist die Interviewte für zwei Jahre als Lohnmelkerin tätig. Diese Tätigkeit ist geprägt von körperlicher Belastung, wenig Freizeit und fehlendem Urlaub. Sie empfindet es als „Knochenarbeit“ (Petra, Z. 342ff.) und fühlt sich mit einem Stundenlohn von 9,80 € schlecht bezahlt. Dennoch betont sie mehrfach „Ich kann nicht jammern [...], weil [die körperliche Belastung] war von vornherein klar,“ (ebd.) Es wird deutlich, dass sie bereit ist, für ihren Beruf an körperliche Grenzen zu gehen. Die Verantwortung für die Arbeitsbedingungen sieht sie bei sich selbst, da es ihre Entscheidung sei, sich darauf einzulassen.

Anschließend gelangt sie über Zeitarbeitsfirmen in den Schweinebereich, wo sie auch heute noch tätig ist. Zunächst arbeitet sie auf einem Sauenbetrieb in Belgien mit einer 50-Stunden-Woche zuzüglich Überstunden, hohem Nettolohn, aber relativ schlechter sozialer Absicherung und Altersvorsorge. Die Familie dort sei fair zu ihr gewesen, sodass Petra das Verhältnis zu ihren Vorgesetzten als sehr gut bewertet und auch noch über ihre Anstellung hinaus am Wochenende dort arbeitet. Das hohe Arbeitspensum bezeichnet Petra als „vereinnahmend“ und gleichzeitig „heilsam“ (Petra, Z. 81). Dennoch führen Arbeitsbelastung und fehlender Spaß an der Tätigkeit zum Betriebswechsel.

„Aber ich habe im zweiten Jahr festgestellt, manchmal komm ich aus dem Stall und weiß gar nicht, welche Jahreszeit wir haben. Also es war wirklich, ich bin morgens im Dunkeln gekommen, bin abends im Dunkeln gefahren. Und es ist so, so vereinnahmend gewesen und das ist-, also Schweine sind und bleiben einfach nicht meine Leidenschaft.“ (Petra, Z. 461ff.)

Mit dem Wunsch, wieder näher am Heimatort zu leben, kündigt die Interviewte und findet entgegen ihrer ursprünglichen Vorstellung wieder eine Anstellung in einem Sauenbetrieb. Hier bleibt Petra aufgrund sozialer Konflikte nur kurz. Eindrücklich schildert sie die große Bedeutung des Betriebsklimas für ihre Arbeitszufriedenheit.

„Ach, das war ein Betrieb, wo ich menschlich echt total enttäuscht war. Weil ich das so eigentlich gar nicht- also ich-. Ich mag keinen Streit auf der Arbeit. Also ich habe nichts gegen 60 oder 70 Wochenstunden, überhaupt nicht, aber ich mag einfach keinen Streit auf der Arbeit. Das geht gar nicht. Also mit meinem Chef muss ich eins sein. Und mit meinen Arbeitskollegen muss ich eins sein und dann der ganze Rest findet sich.“ (Petra, Z. 501ff.)

Nach der erneuten Kündigung wechselt Petra zu einem Ferkelerzeugungsbetrieb in unmittelbarer Nähe zum Wohnort, wo sie heute noch tätig ist. Hier berichtet sie von hoher Arbeitszufriedenheit, die vor allem im vertrauensvollen Verhältnis mit den Vorgesetzten, den flexiblen Arbeitszeiten und dem übereinstimmenden Leistungsanspruch begründet ist. Als sie ihre zwei Kinder bekommt, empfindet sie die Doppelbelastung als „zerreißend“ (Petra, Z. 1501), kann ihr aber dennoch Positives abgewinnen:

„Ich habe einen Chef, der sehr ehrgeizig ist und das gefällt mir. Es gefällt mir, dass der Wert auf Leistung gelegt wird. Ich mag Leistungen. Ich mag nicht nur einfach irgendwas erfüllen, ich mag es schon, dass es gut ist. [...] Ich glaube, ich bin sehr viel leistungsfähiger geworden, seit ich Kinder habe. Ich glaube nicht, dass es eine große Einschränkung ist, sondern ganz im Gegenteil: Das hat mich nochmal stärker gemacht. Und es hat mich nochmal effizienter gemacht. Es hat mich nochmal klüger gemacht, was wichtig ist und was nicht. Was mir wichtig ist und was erledigt sein muss, damit ich zufrieden bin. Und meine Arbeit gehört dazu, dass ich zufrieden bin.“ (Petra, Z. 1223ff.)

Petra betont in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf insbesondere die hohe Bedeutung flexibler Arbeitszeiten, die notwendig ist, um die Kinderbetreuung und ihre Berufstätigkeit zu verbinden. Für Petra sind die Arbeitszeiten vor allem deswegen entscheidend, weil sie die Verantwortung für die Versorgung der Kinder als ihre alleinige wahrnimmt, wohingegen ihr Mann hier kaum Unterstützung bietet. Sie sagt:

„Ja, also mein Mann hat da die ganz simple Vorstellung, dass ich mich da drum kümmer, dass das mit den Kindern läuft. Also, der käme von sich aus nie auf die Idee, dass die in den Kindergarten gefahren werden müssen oder abgeholt werden müssen. Das passiert einfach nicht.“ (Petra, Z. 751ff.)

Trotz hoher Arbeitszufriedenheit blickt Petra kritisch auf unterschiedliche Aspekte ihres aktuellen Jobs, die auch in ihrer vorherigen beruflichen Laufbahn präsent waren. Zum einen zeigt sie sich unzufrieden mit der Entlohnung. „Also, in keiner Lebensphase bin ich meiner Qualifikation entsprechend bezahlt worden.“ Als Frau, noch dazu aus der Stadt, „hatte [ich] immer das Gefühl, dass ich wesentlich mehr leisten muss und wesentlich mehr einbringen muss, um die gleiche Wertschätzung zu erhalten, die andere Kollegen haben, ja.“ (Petra, Z. 1190ff.)

Darüber hinaus nimmt sie Urlaub als „anrühiges“ Thema wahr (Petra, Z. 894). Der Druck, keinen Urlaub zu nehmen, ergibt sich aus dem chronischen Personalmangel ihrer arbeitgebenden Betriebe. Auch Überstunden können nicht durch freie Tage reduziert werden, sondern werden bestenfalls ausbezahlt.

„Und ich habe mir das auch mal sagen lassen müssen, ich muss ja auch gar nicht in Urlaub fahren. Das stimmt. Ich muss auch nicht wegfahren, aber ich möchte Zeit ohne Schweine haben. Und deshalb, das ist ein schwieriges Thema, also ich habe oft das Gefühl, dass die Haltung des Unternehmers- [...] Das ist sein Betrieb und deshalb muss er dafür 365 Tage grade stehen, dass die so ein bisschen auf die Mitarbeiter runtergebrochen wird.“ (Petra, Z. 896ff.)

Diese Verantwortung und Bindung halten die Interviewte auch davon ab, einen eigenen landwirtschaftlichen Betrieb zu gründen:

„Aber ich hätte nicht die Stärke und auch die Muße, die wirtschaftliche Verantwortung zu planen und zu tragen. Das in Verbindung mit dem tagtäglichen Alltagsgeschäft, das wäre mir zu erdrückend, irgendwie. [...] und dann, ja, dann ist so die Frage, ob man sich wirklich so sehr binden will, nicht? [...]“ (Petra, Z. 1347ff.)

Als erhebliches Problem der landwirtschaftlichen Branche sieht die Befragte zudem die fehlende Aufklärung zum Gesundheits- und Mutterschutz und zum Thema Schwangerschaft in den Betrieben.

„Nie! Nie, also gerade im Sauenbereich sind doch ganz viele Hormonpräparate, da steht drauf: Nicht von weiblichen Mitarbeitern anzuwenden. Also wer soll es denn sonst machen, frage ich mich immer nur, ja? Also, dann müssen sie die Mitarbeiter direkt mitliefern, mit der Flasche „Refumate“ oder so, das ist einfach nicht drin, geht nicht. Nee, gab es nie Aufklärung drüber, ist auch-, also Arbeitsschutz, ist auch so ein Thema, also, wo man selber für sich sorgen muss, habe ich festgestellt. Habe ich ganz lange auch auf eigene Kosten gemacht und eigenverantwortlich.“ (Petra, Z. 1082ff)

Petras Informationsdefizite über ihre Rechte in der Schwangerschaft führen schließlich dazu, dass sie bis zum sechsten Monat ihrer ersten Schwangerschaft im Schweinestall arbeitet, obwohl eigentlich ein sofortiges Beschäftigungsverbot bestanden hätte. Darüber hinaus arbeitet sie keine zwei Monate nach der Geburt für einige Wochen als Krankenvertretung im Stall. Da sie Elterngeld erhält, wird sie für diese Arbeitszeit nie entlohnt. Auf die Frage, was Petra sich für ihre Zukunft wünscht, antwortet sie: *„Ewige Jugend. Ja, das ist schon ein Thema, also die körperliche Unversehrtheit ist schon ein Thema in dem Beruf, nicht? Also es ist -, ich kann mir nicht vorstellen, mit den diversen Alterszipperlein das noch in dem Elan zu erledigen, in dem ich das heute mache. Ja, das wäre -, wenn ich mir was wünschen würde, dann wäre es, glaube ich, echt Gesundheit, ja.“ (Petra, Z. 1590ff)*

Lisa: Auszubildende auf einem ökologischen Betrieb in Westdeutschland

Lisa ist 1990 geboren und als Auszubildende auf einem biologisch wirtschaftenden Betrieb im Südwesten Deutschlands tätig. Aufgewachsen als Tochter zweier Akademiker*innen wird sie in einem konservativen, wohlhabenden Stadtviertel sozialisiert. Status und Äußerlichkeiten haben in der Wohngegend, ihrer Familie und in der Schule hohen Stellenwert. Sie findet sich nicht gut zurecht, *„passt nicht in das Raster“*, wird Opfer von Mobbing und macht ein aus ihrer Sicht enttäuschendes (befriedigendes) Abitur (*Lisa, Z. 22ff.*). Als Stütze empfindet sie ihre älteren Halbgeschwister, mit denen sie viel Zeit verbringt, während die Mutter tagsüber arbeitet. Rückblickend gewinnt sie aus dieser Konstellation ein hohes Maß an Selbstständigkeit und Teamfähigkeit.

Nach dem Abitur ist Lisa planlos und im Hinblick auf ihre berufliche Orientierung *„lost, ziemlich doll lost“ (Lisa, Z. 32)*. Sie absolviert schließlich einen tech-

nischen Studiengang und hat bis zu diesem Zeitpunkt keine Bezugspunkte zur Landwirtschaft. Zum ersten Mal kamen die Gedanken an eine landwirtschaftliche Ausbildung auf, als Lisa eine Freundin auf einer Alp zu Studienzeiten besucht. Lisa begeistert vor allem die Vielfältigkeit der Aufgaben, der enge Bezug zur Natur sowie die praktische und körperliche Arbeit. Zudem scheint die Erfahrung von Selbstwirksamkeit für Lisa eine wichtige Rolle zu spielen. Rückblickend beschreibt die Befragte ihr Bild von der Landwirtschaft als „blauäugig“ (Lisa, Z. 174). Es folgten zwei eigene Alpaufenthalte in der Schweiz mit schwierigen, zum Teil prekären Arbeitsbedingungen und daraus resultierenden, starken Konflikten mit den Vorgesetzten. Diese schwierigen Bedingungen kann Lisa mithilfe des Teams aus Angestellten, hohem Interesse an der Tätigkeit sowie einer rationalen und lösungsorientierten Betrachtungsweise überwinden. Trotz der schwierigen Arbeitsbedingungen sind diese Alpaufenthalte letztlich prägend für ihre Entscheidung, eine Ausbildung in der Landwirtschaft zu beginnen. Sie entscheidet sich bewusst dazu, die Ausbildung in Deutschland und nicht in der Schweiz zu absolvieren, da sie hier die geschlechtsspezifischen Rollenbilder als besonders traditionell wahrnimmt. Ihre Begeisterung für ökologische Landwirtschaft wird in einem mehrmonatigen WWOOF-Aufenthalt geweckt. In Lisas Wahrnehmung unterscheiden sich biologische und konventionelle Betriebe in ihren Denkweisen erheblich. Sie hat die Erwartung, in einem biologischen Betrieb als Frau und Städterin ohne landwirtschaftlichen Hintergrund stärker respektiert und akzeptiert zu werden.

Im Privaten nimmt sie ein kritisches Bild gegenüber der Landwirtschaft und einen geringen gesellschaftlichen Status landwirtschaftlicher Berufe wahr. Die Entscheidung für die landwirtschaftliche Ausbildung führte zu heftigen Konflikten in Teilen ihrer Familie und schließlich zum Bruch mit dem Vater, zu dem das Verhältnis schon zuvor distanziert war.

Die Interviewte berichtet im Zusammenhang mit ihrer Ausbildung von einer hohen Arbeitsbelastung bei einer 48-Stunden-Woche, zu der in der Erntesaison Überstunden hinzukommen. Außerdem ist sie morgens und abends im Stall eingepflanzt. Dennoch schätzt Lisa die Berücksichtigung ihrer Work-Life-Balance durch die Vorgesetzten. Nach der Berufsschule sowie an drei von vier Wochenenden hat sie frei. Die positive Bewertung der Arbeitsbedingungen hängt auch

mit dem wertschätzenden Arbeitsklima im Betrieb zusammen. Durch das sehr gute persönliche Verhältnis fühlt sie sich wertgeschätzt und dazugehörig. Vor dem Hintergrund ihrer Erfahrungen als „Außenseiterin“ spielt dies eine besonders große Rolle.

Lisa hat eine hohe intrinsische Motivation und ein starkes inhaltliches Interesse an der Arbeit in der Landwirtschaft, weil sie ihren Wunsch nach Naturnähe und einer praktischen und für sie sinnhaften Tätigkeit verwirklichen kann. Ihre hohe Motivation ist eng an die ökologische Wirtschaftsweise geknüpft. Lisa möchte Menschen für die Schönheit und den Schutz der Natur sensibilisieren.

Angesichts dieser hohen Arbeitszufriedenheit akzeptiert die Befragte einen geringen Lohn. Um den Lebensunterhalt zu sichern, musste sie jedoch für die Zeit der Ausbildung einen Kredit aufnehmen. Kritisch beurteilt Lisa zudem die Lehrqualität in der Berufsschule. Lehrer*innen seien oft unmotiviert, die Lehrmaterialien unübersichtlich gestaltet und Inhalte würden oft nicht in der angemessenen Tiefe und Ernsthaftigkeit vermittelt. Auch würden Grundlagen, die bei Auszubildenden ohne landwirtschaftlichen Hintergrund nicht ohne weiteres vorausgesetzt werden können, teilweise nicht ausreichend gelehrt. Stattdessen würden lieber „irgendwelche Traktorvideos auf YouTube [ge]guckt“ (Lisa, Z. 1116f.).

Lisa äußert auch verhalten Kritik an den Ausbildungsbedingungen. So erklärt sie, dass sie sich zu einem großen Teil selber ausbilden muss, und dass sie in der Praxis eigentlich gerne mehr über den Pflanzenbau lernen würde.

„Inhaltlich hätte ich mir glaube ich noch mal gewünscht, ein bisschen mehr... also wir sind schon sehr spezieller Betrieb. Wir haben halt nur Heu, wir haben nur Milchvieh, super viel Grünland, ganz wenig Acker machen ganz wenig auf dem Acker. Also da wird im Lohn gesät, da wird im Lohn geerntet [...]. Das wars.“ (Lisa, Z. 310ff.)

Im Hinblick auf die hohen Anforderungen, die an Lisa bezüglich ihrer Selbstständigkeit gestellt werden, ist sie ambivalent. Einerseits ist sie selbstbewusst und meint: „Und mit unserem Festangestellten zusammen leite ich letztendlich auch diesen Stall und das ist halt auch nicht typisch für eine Ausbildung.“ (Lisa, Z. 293ff.)

Andererseits spricht sie auch von Überforderung und dem Wunsch nach mehr Unterstützung, aber auch einer Steigerung ihres Selbstwertgefühls:

„Dementsprechend gab's dann natürlich auch alle Facetten die man so, manchmal auch ein bisschen so eine Verzweiflung, weil man es gerne einfach gesagt bekommen würde und manchmal einfach auch der Stolz auf sich selber, dass man dann auch es irgendwie hingekriegt hat.“ (Lisa, Z. 298ff.)

Darüber hinaus hat Lisa mehrfach Erfahrungen mit geschlechterbezogenen Ungleichbehandlungen am Arbeitsplatz gemacht. Sie erzählt, dass die Kompetenzen von Frauen oft unterschätzt würden und geschlechtertypische Klischees in der Landwirtschaft nach wie vor präsent seien. Sie verdeutlicht dies an folgender Situation:

„Gerade auch der vom Zuchtverein, der ist auch ganz schwierig. Dass die davon ausgehen, dass man eigentlich gar nichts zu sagen haben kann, wenn man eine Frau ist. Also wir hatten jetzt gerade unseren Zuständigen vom Zuchtverein da. Die [Frau des Betriebsleiters] stand halt im Vorhaus mit dem kleinen Kind auf dem Arm und der Zuchtwart kam rein und war, ja er hätte jetzt irgendwie so eine neue aufgeschlüsselte Qualitätsmerkmalsliste mit lauter so Werten, die man irgendwie aufheben muss. Und dann wollte er das erklären, aber dann wollte er mit dem Chef sprechen. Und dann hat sie gesagt, »Sie können das auch mir erklären, weil ich bin letztendlich dafür zuständig.« Und dann hat er glaube ich gesagt, »Ich weiß ja gar nicht, was für eine Relevanz Sie hier haben.« [...] Ich wusste auch, dass auch [meine Chefin], sie hat das einfach weggelächelt. [...]. Naja, am Ende sind wir wirklich diejenigen, die am besten Bescheid wissen über die Herde.“ (Lisa, Z. 940ff.)

Lisa sieht Vorurteile gegenüber Frauen aber vor allem als ein Problem der konventionellen Landwirtschaft und meint, dass auf ökologischen Betrieben die Gleichstellung von Männern und Frauen schon deutlich weiter fortgeschritten sei. Ihre langfristige berufliche Perspektive sieht Lisa in der Selbstständigkeit. Allerdings möchte sie ihren zukünftigen Betrieb nicht allein oder mit ihrem Partner führen, sondern mit jemandem, mit dem sie sich bei der Erledigung der Arbeiten abwechseln kann, um sich selbst ausreichend Freiraum zu

erhalten. Darüber hinaus spielt für Lisa der Klima- und Umweltschutz eine wesentliche Rolle, da sie als Landwirtin „aktiven Umweltschutz betreiben“ (Lisa, Z. 1757) möchte.

Diskussion

Die vorgestellten Fälle weisen eine erhebliche Heterogenität in ihren Lebensläufen auf. Während Kristin in der DDR parteinah sozialisiert wird und ihren Wohnort kaum verlässt, stammen Petra und Lisa aus bürgerlichen Milieus, und ihre Lebensläufe sind von räumlicher und sozialer Mobilität geprägt.

Trotz der sehr unterschiedlichen Fälle, lassen sich auf Basis unserer Analysen einige Analogien aufzeigen, die auf strukturelle Phänomene in der Landwirtschaft hinweisen. Unsere Interviews legen offen: Familienfremde angestellte Frauen ohne Leitungsfunktion und weibliche Auszubildende in der Landwirtschaft sind stark, und vor allem zu Beginn der beruflichen Laufbahn vorrangig intrinsisch motiviert, häufig dauerhaft hohen Belastungen ausgesetzt und zeigen nur ein geringes materielles Interesse. In diesem Berufsethos spiegeln sich traditionelle landwirtschaftliche Werte wie Fleiß, Anspruchslosigkeit und Arbeitsamkeit (Lintner 2020, S. 82) wider.

Dennoch werden auch modernere Ansprüche an eine Work-Life-Balance geäußert. Das geringe Maß an Freizeit empfinden die Interviewten als problematisch. Neben den vielen Wochenarbeitsstunden ist auch die Urlaubsplanung in den landwirtschaftlichen Betrieben schwierig, sodass Erholungsphasen selten und kurz sind.

Auch wenn die Tätigkeiten selbst als zentrale Motivation in der Entscheidung für eine landwirtschaftliche Ausbildung genannt werden, wird die körperliche Anstrengung als belastend beschrieben. Zugleich arbeiten die Befragten für geringe Löhne, womit sie sich unzufrieden zeigen, ohne gegenüber den Arbeitgebern eine nennenswerte Gehaltserhöhung einzufordern. Hier wird das Spannungsfeld zwischen zeitgemäßen Ansprüchen an die Erwerbsarbeit und der Orientierung an traditionellen landwirtschaftlichen Werten deutlich.

Die Tätigkeit selbst, ihr Abwechslungsreichtum, Wertschätzung durch Vorgesetzte und ein gutes Arbeitsklima sowie Autonomie am Arbeitsplatz spielen eine wichtige Rolle für die Arbeitszufriedenheit der Frauen. Konflikte oder schlechte Arbeitsbedingungen führen hingegen zu Unzufriedenheit und im Falle Petras zu schnellen Arbeitsplatzwechseln. Weiterbildungen, das Führen eines eigenen Betriebes und beruflicher Aufstieg stehen nur vereinzelt im Fokus der interviewten Frauen.

Neben der eigentlichen Tätigkeit in der Landwirtschaft werden auch das Landleben selbst, die Nähe zur Natur, die gegenseitige Bekanntheit und der Zusammenhalt im Dorf wertgeschätzt. Das von den Interviewten als gering eingeschätzte Ansehen der Landwirtschaft in der Gesellschaft kann für junge Frauen allerdings eine nicht zu vernachlässigende Hürde darstellen, einen landwirtschaftlichen Beruf zu erlernen – auch wegen der möglichen, damit verbundenen familiären Konflikte. Ob es allen jungen Frauen so selbstverständlich wie Lisa gelingt, diese familiären Spannungen zu überwinden und ihren Berufswunsch zu verwirklichen, ist fraglich. Die vorliegenden Ergebnisse stehen im Einklang mit dem Befund von Mußhoff et al. (2013), nach dem die Arbeitsbedingungen in der Landwirtschaft von Außenstehenden negativer eingeschätzt werden als von den landwirtschaftlich Beschäftigten selbst.

Weiterhin deuten sich auch bezüglich der Ausbildungsbedingungen zur Landwirtin Verbesserungsmöglichkeiten an, welche sich unter anderem auf die Unterrichtsqualität und die Motivation der Lehrkräfte an den Berufsschulen beziehen. Hier decken sich die Ergebnisse in wesentlichen Punkten mit denen der Auszubildendenbefragung von Strecker et al. (2020), die ebenfalls inhaltliche und organisatorische Probleme im Bereich der länderspezifischen Berufsschulbildung offenlegen.

Im Hinblick auf das Privatleben der Interviewten fällt auf, dass diese die anfallenden Care-Arbeiten und insbesondere die Betreuung der Kinder größtenteils oder sogar vollständig alleine übernehmen. So wechselte in der Vergangenheit nicht nur die Interviewte Kristin entgegen ihres beruflichen Interesses aus dem Rinderbereich in den Schweinestall der LPG, weil die Arbeitszeiten dort besser mit der Versorgung der Kinder zu vereinbaren waren. Auch Petra

stellt gegenwärtig nicht in Frage, dass ihr die Betreuung der Kinder alleine obliegt. Es bestätigt sich insofern der frühere Befund, dass die traditionelle geschlechtliche Rollenverteilung im landwirtschaftlichen Milieu Bestand hat (z. B. Dehoff/Roosen 2020, S. 49f., Kuhlmann 2016, S. 16f.), und zwar nicht nur in der Gruppe der Frauen mit familiärem Bezug zum Hof bzw. zur Betriebsleitung, sondern auch unter familienfremden Angestellten ohne Leitungsfunktion.

Die vorliegende Studie deckt weiterhin erhebliche Defizite in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz auf. Der Befund der vergeschlechtlichten Arbeitsteilung (z. B. Lorber 1999, Trappe 2006) reproduziert sich in der Landwirtschaft, wo technische Aufgaben eher Männern und pflegerische Aufgaben wie Tierversorgung und Herdenmanagement eher Frauen zukommen (vgl. auch Schmitt 1997). Darüber hinaus scheinen die Kompetenzen und Leistungsfähigkeit von Frauen in der Landwirtschaft nicht umfänglich anerkannt zu sein. Dies bestätigt auch die geringe monetäre Entlohnung. Defizite zeigen sich auch in der Aufklärung über berufsbezogene Risiken, speziell für Frauen – z. B. im Zusammenhang mit der Anwendung von Hormonpräparaten – und in der Information über und in der Umsetzung von Regelungen zu Mutterschutz und Elternzeit.

Trotz des explorativen Charakters der Studie liefern die geführten Interviews bereits erste wichtige Einblicke in die Lebens- und Arbeitssituation familienfremder Angestellter ohne Leitungsfunktion und weiblicher Auszubildender. Im Rahmen der Interpretation der Erkenntnisse ist dabei auf Folgendes hinzuweisen: Es handelt sich um Einzelfallbetrachtungen, die nicht als repräsentativ für die Gesamtheit dieser Arbeitnehmerinnengruppe angesehen werden können. Dies bedeutet jedoch nicht, dass es sich um Einzelfälle handelt, welche tatsächlich nur einmal in dieser Form vorkommen. Es muss vielmehr angenommen werden, dass sich Fälle mit ähnlichen Strukturen unter familienfremden Angestellten und Auszubildenden vielfach finden lassen, wobei jedoch unklar ist, in welcher Häufigkeit die jeweiligen Fallstrukturen in der gesamten Population existieren. Dabei ist weiterhin anzunehmen, dass es andere typische Verläufe gibt, die mit der hier durchgeführten Studie nicht erfasst werden und die eine zusätzliche Untersuchung erfordern. Ungeachtet dessen decken unsere Analysen bereits zahlreiche Handlungsfelder für Politik und

Verbände auf, die vielversprechend erscheinen, um die Position von Frauen in der Landwirtschaft zu stärken und den zukünftigen Fachkräftebedarf unter Einbeziehung des Arbeitskräftepotentials von Frauen zu decken. Ausschnittsweise sollen hier nur einige benannt werden:

- der Abbau von Hürden für junge Frauen, die einen landwirtschaftlichen Beruf erlernen möchten, durch eine kritische Prüfung der Ausbildungsqualität und die Verbesserung des Images landwirtschaftlicher Berufe
- die Steigerung der Attraktivität der Landwirtschaft als Berufsfeld für Frauen, z. B. durch die Schaffung von Mitspracherechten und mehr Flexibilität der Arbeitgeber*innen bei der Arbeitszeit- und Urlaubsplanung zur Sicherung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und zur Vermeidung von Überlastungen
- die Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz und dafür notwendige Schulungen der Gender-Kompetenzen in der Landwirtschaft
- die Schaffung extrinsischer Anreize, und zwar insbesondere im Hinblick auf das Gehalt, angesichts der hohen körperlichen Anforderungen, der geforderten Eigenverantwortung und der langen sowie oft wenig attraktiven Arbeitszeiten durch Schicht- und Wochenenddienste.

Ein möglicher Ansatz, um die ungleiche Behandlung und fehlende Wertschätzung von Frauen an landwirtschaftliche Betriebe heranzutragen, ist die Sichtbarmachung eines zentralen Widerspruchs: Während die Branche einem starken Fachkräftemangel entgegenblickt, werden die Leistungen von Frauen im Arbeitsalltag nicht ausreichend wertgeschätzt, sodass das Berufsbild für Frauen unattraktiv erscheint. Dies verhindert die Aktivierung von Ressourcen, die zur Verbesserung der Fachkräftesituation genutzt werden könnten. Insofern handeln landwirtschaftliche Akteure gegen ihre eigenen Interessen, wenn sie die aktuelle Situation angestellter Frauen in der Landwirtschaft durch ungünstige Arbeitsbedingungen, geringe Entlohnung und Ungleichbehandlung reproduzieren. Allein durch die Arbeitskraft männlicher Arbeitnehmer und einiger Idealistinnen, die einen landwirtschaftlichen Beruf „um jeden Preis“ ausüben wollen, wird der Bedarf an qualifiziertem familienfremden Personal zukünftig nicht zu decken sein.

Zusammenfassend betrachtet deckt die Studie damit einige Faktoren auf, die ursächlich für den geringen Frauenanteil in der Landwirtschaft sein könnten. Es stellt sich jedoch die Frage, inwiefern sich die Landwirtschaft von anderen Branchen wie etwa der Kranken- und Altenpflege unterscheidet, in denen Frauen ebenfalls ungünstigen Arbeitsbedingungen ausgesetzt, aber anders als in der Landwirtschaft, überproportional vertreten sind? Ein möglicher, für die Landwirtschaft spezifischer, Erklärungsansatz könnte in Vorbehalten gegenüber der Kompetenz und Leistungsfähigkeit von Frauen auf Seiten der überwiegend männlichen Arbeitgeber bestehen. So werden aktuell nur ca. 11% der landwirtschaftlichen Betriebe von Frauen geführt (Statistisches Bundesamt 2021). Diese These bedarf jedoch einer genauen Überprüfung in zukünftigen Untersuchungen. Auch zu Motiven und Hemmnissen junger Frauen bezüglich der Aufnahme einer Ausbildung in den unterschiedlichen landwirtschaftlichen Fachberufen ist die Datenlage derzeit noch unzureichend. Untersuchungen zu diesem Themenkomplex könnten helfen, Strategien zu entwickeln, um den Anteil weiblicher Fachkräfte in der Landwirtschaft zu erhöhen und zur Sicherung des Fachkräftebedarfs beitragen. Gelingt es der Landwirtschaft nicht, ihre Attraktivität als Arbeitgeber für (junge) Frauen zu steigern, entgeht ihr ein vermutlich kaum zu ersetzendes Arbeitskräftepotential. <

Autor*innen

Christine Niens, Dr. sc. agr. ist wissenschaftliche Mitarbeiterin des Lehrstuhls für Soziologie ländlicher Räume an der Universität Göttingen. Sie studierte Sozialwissenschaften und promovierte zum gesundheitlichen Verbraucherschutz vor Mykotoxinen. Christine Niens forscht interdisziplinäre zu Versorgungsstrukturen im ländlichen Raum, Verbraucherpräferenzen und der Lebens- und Arbeitssituation von Frauen in der Landwirtschaft. Bis Mai 2022 leitete sie die Angestelltenstudie im Rahmen des Projekts „Die Lebenssituation von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben in ländlichen Regionen Deutschlands – eine sozioökonomische Analyse“, gefördert durch das BMEL. Aktuell ist sie Leiterin des DFG-Forschungsvorhabens „Belastungen pflegender Landwirtinnen – Eine rekonstruktive Analyse im biographischen Kontext“.

Martin Refisch, MA, ist wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Georg-August-Universität Göttingen. Als studierter Soziologe liegen seine Schwerpunkte in der Sozialstrukturanalyse und Soziologie ländlicher Räume. Dabei setzt er sich insbesondere mit Fragen von Lebensqualität und Wohlbefinden auseinander.

Literaturverzeichnis

- BMEL, Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (2020): Statistik über die praktische Berufsbildung in der Landwirtschaft der Bundesrepublik Deutschland. <https://www.bmel-statistik.de/fileadmin/daten/BIB-0102000-2020.pdf>. (Zugegriffen am 03.06.2022).
- Bronsema, H./ Stratmann, J./ Theuvsen, L. (2014): Wachstumsstrategien von familiengeführten Milchviehbetrieben mit Fremdarbeitskräften. In: Neuere Theorien und Methoden in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften des Landbaus, Band 50. Münster.
- FAO, Food and Agriculture Organization of the United Nations (2018): The gender gap in land rights. <https://www.fao.org/documents/card/en/c/18796EN/>. (Zugegriffen am 03.06.2022).
- Gindele, N./ Pamela Laven, P./ Doluschitz, R. (2015): Anforderungen an die Qualifikation von Fremdarbeitskräften in der deutschen Landwirtschaft. In: Jahrbuch der österreichischen Gesellschaft für Agrarökonomie, Band 24, S. 285–294.
- Gotter C./ Wiener B./ Winge S. (2018): Landwirtschaftliche Beschäftigung in Deutschland im Kontext gesellschaftlichen Wandels. In: Petrick, M./ Wiener, B. (Hrsg.): Landwirtschaftliches Personalmanagement im Kontext internationaler Zuwanderung nach Deutschland. Halle-Wittenberg.
- Kuckartz, U./ Rädiker, S. (2022): Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung. Grundlagentexte Methoden. 5. Auflage. Weinheim, Basel.
- Lintner, M. (2020): Werte in der Landwirtschaft: Grundaspekte eines bäuerlichen Berufsethos. In: Müller, S. / Höllinger, S. / Baldt, B. (Hrsg.): Werte im Beruf. Ethik und Praxis im Gespräch, S. 69–94, Münster.
- Lorber, J. (1999): Getrennt und ungleich: Vergeschlechtlichte Arbeitsteilung im Erwerbsleben. In: Gender-Paradoxien. Reihe Geschlecht und Gesellschaft, Vol. 15. Wiesbaden.
- Mußhoff, O./ Tegmeier, A./ Hirschauer, N. (2013): Attraktivität einer landwirtschaftlichen Tätigkeit – Einflussfaktoren und Gestaltungsmöglichkeiten. Berichte über Landwirtschaft, Band 91, Heft 2.
- Rosenthal, G. (2015): Interpretative Sozialforschung. Eine Einführung. 5. Auflage, Weinheim.
- Schmitt, M. (1997): Landwirtinnen. Chancen und Risiken von Frauen in einem traditionellen Männerberuf. Wiesbaden.
- Schütze, F. (1983): Biographieforschung und narratives Interview. In: Neue Praxis, 13 Jg., Heft 3, S. 283–293.
- Statistisches Bundesamt (2021): Fachserie 3 – Land- und Forstwirtschaft, Fischerei. https://www.destatis.de/DE/Service/Bibliothek/_publikationen-fachserienliste-3.html. (Zugegriffen am 03.06.2022).
- Strecker, O. A./ Ebert, V./ Paustian, M./ Gerwing, E./ Helfmeier, M./ Engels, D./ Matta, V./ Huppertz, L. (2020): Arbeitsmarkt Landwirtschaft in Deutschland. Aktuelle und zukünftige Herausforderungen an die Berufsbildung. Berlin.
- Trappe, H (2006): Berufliche Segregation im Kontext. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 58 Jg., Heft 1, S. 50–78.

> *Landarbeiter*innen als handelnde Subjekte*

Transmigrant*innen aus subsaharischen Ländern in der COVID-19-Pandemie. Herausforderungen für die ethnografische Forschung

Gilles Reckinger

Kurzfassung

Im ersten Teil des Beitrags wird untersucht, wie westafrikanische Wanderarbeiter – fast alle sind männlich – in Südtalien häufig versuchen, der Hyper-Ausbeutung zu entkommen, indem sie vorübergehend in andere europäische Länder reisen, um bessere Arbeits- und Lebensbedingungen zu suchen. Obwohl dies immer ein kompliziertes Unterfangen war, gefährdet die COVID-19-Pandemie diese Projekte massiv, v. a. wegen der Reisebeschränkungen innerhalb des Schengener Raums. Im zweiten Teil werden einige methodische Herausforderungen für die ethnographische Feldforschung unter Bedingungen der COVID-19-Pandemie benannt. Im letzten Teil werden einige Schlüsseldaten zu den jüngsten Entwicklungen des Werdegangs einiger Wanderarbeitnehmer aufgezeigt. Einerseits zeigt sich darin, wie stark sie von der anhaltenden Gewalt des europäischen Grenzregimes betroffen sind, und andererseits, wie ihre Lage durch die COVID-19-Pandemie noch verschärft wird.¹

Schlagworte: Afrikanische Migrant*innen, Europäisches Grenzregime, Ethnographie, Prekarität, soziale Effekte von COVID-19

¹ Dieser Beitrag ist die adaptierte und um die Diskussionsbeiträge der Teilnehmer*innen der Ad-hoc-Gruppe „Saisoniers und Erntehelfer*innen während der Covid 19 Pandemie“ im Rahmen des gemeinsamen Kongresses der DGS und ÖGS an der Wirtschaftsuniversität Wien vom 23.-25.8.2021 erweiterte Version meines Vortrags dort und basiert auf Reckinger 2021a.

Sekundäre Migration illegalisierter Arbeiter*innen durch Europa

Ich habe seit 2012 in und um die kalabrische Stadt Rosarno und an anderen Orten Süditaliens ethnographische Forschungen durchgeführt (Reckinger 2018). Diese Forschungsarbeiten wurden unter anderem finanziert durch den Fonds Culturel National (Luxemburg), den Theodor Körner Fonds (Wien), den Fonds National de la Recherche (Luxemburg), die Universität Innsbruck und die Stiftung Südtiroler Sparkasse (Bozen). Das Projekt begann 2008 in Lampedusa (Reckinger 2013) und hat sich seither auf ganz Italien und mehrere andere europäische und westafrikanische Länder ausgedehnt. Um das inhaltliche Interesse, die „Flugbahnen“ jener Bootsflüchtlinge zu verstehen, die Europa über das Mittelmeer erreichen, und die sich oftmals später als ausbeutbare Erntearbeiter*innen in der süditalienischen Landwirtschaft wiederfinden, empirisch zu fassen, habe ich ein Methodenset entwickelt, das auf zentralen anthropologischen und soziologischen Konzepten basiert (Bourdieu 1997, Katschnig-Fasch 2003, zur methodologischen Theorisierung Reckinger 2010) und das die (oft stark eingeschränkten) Mobilitäten der Forschungspartner*innen ebenso berücksichtigt wie die *biases* und Fallen für einen *Weiß*en Forscher, der darum bemüht ist, die emischen Perspektiven einer Population zu verstehen, die besonders stark von den Auswirkungen des gegenwärtigen europäischen Grenzregimes betroffen ist (Reckinger 2018, 2021 b, [2023 a], [2023 b], Sanchez 2021).

Auf den Zitrusplantagen um Rosarno werden tausende, meist westafrikanische Erntehelfer*innen, die oft über die Insel Lampedusa nach Italien kommen (Reckinger 2013, 2016), derart ausgebeutet, dass sie keine Alternativen haben, als in Slumbehausungen aus Karton, Blech und Kunststoff zu leben. Ich beschreibe in meinen Analysen den Einsatz ihrer Arbeitskraft zur Finanzierung der westlichen imperialen Lebensweise (Brand/Wissen 2017) und ihre Verbannung an entlegene Orte in Europa (Reckinger 2019) weder als Konstruktionsfehler des europäischen Grenzregimes, noch als humanitäre Notlage (Falk 2011), noch als Funktionsstörung des (neo-)liberalen Wirtschaftsmodells, sondern als integralen Bestandteil, Voraussetzung und Ausdruck seines Funktionierens (Reckinger 2018, 2020; siehe auch Dörre 2009).

Nach Abschluss meiner Arbeit in Kalabrien im Jahr 2017/18 habe ich die Flugbahnen und biografischen Verläufe einiger der Migrant*innen, die ich in Kalabrien getroffen habe, weiterhin mit einem *multi-sited* Ansatz verfolgt, um ihre Überlebensstrategien unter Bedingungen der Illegalisierung im Schengener Raum und ihre weiteren Schritte in Europa zu verstehen.² Jede/r Einzelne der Erntearbeiter*innen versucht, aus Rosarno und sehr oft aus Italien zu fliehen – was im Übrigen nur einer der zahlreichen Belege dafür ist, dass die Dublin-Abkommen Sekundärmigration und Flüchtlinge innerhalb des Schengener Raumes produzieren und die Selbstwahrnehmung Europas als sicheren Hafen für außereuropäische Migrant*innen in Frage stellt (siehe auch de Massol de Rebetz 2020). Diesbezüglich sind kaum Veränderungen im Rahmen der aktuellen Neuverhandlungen im Lichte des neuen Migrations- und Asyl-Pakets (European Commission 2020) zu erwarten. Weder die europäischen Nationalregierungen, noch die Europäische Kommission haben besonderes Interesse an den Tag gelegt, ihre eindimensionale Wahrnehmung und Diskursivierung von Migration als Bedrohung anstatt einer globalen Realität in Frage zu stellen (Ritaine 2015), die in den kolonialen Kontinuitäten ihrer eigenen historischen und gegenwärtigen imperialen globalen Aktivitäten begründet liegt (Reckinger [2023 b]). Zugleich sind die sich weiter zuspitzenden Nationalismen weit davon entfernt, genuine Solidarität gegenüber anderen EU-Mitgliedsstaaten zu leben, wenn es um die Verteilung der sogenannten Last der irregulären Migration geht (Reckinger 2017).

In einem Grenzregime (Hess/Kasperek 2010, Heimeshoff et al. 2014, Hess et al. 2017), das Flüchtlinge und Migrant*innen an jenes Land bindet, in dem erstmals ihr administratives Registrierungsverfahren begonnen wurde, waren Überquerungen von Schengen-Grenzen, um ein besseres Leben als in Italien zu finden, schon vor der COVID-19-Pandemie ein kompliziertes und oft gefährliches Unterfangen.

Doch der Druck, aus einem rassistischen Umfeld mit knappen Beschäftigungsperspektiven und einem hohen Risiko von Ausbeutung und Missbrauch zu entkommen, hat in den letzten Jahren immer mehr in Italien anwesende

² Zur Multilokalität in ländlichen Räumen siehe den Überblick von Greinke/Lange/Born (2021).

Migrant*innen veranlasst, vorübergehend oder dauerhaft in andere europäische Länder wie Malta, Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Schweden oder die Beneluxländer zu ziehen. Auch wenn es offensichtlich zutrifft, dass Rassismus kein genuin italienisches Problem ist, so hoffen diejenigen, die aus Italien fliehen oft, in anderen europäischen Ländern unter dem Radar bleiben zu können; z.B. in Ländern, in denen die Anwesenheit von Menschen mit dunkler Hautfarbe aufgrund der kolonialen Vergangenheit dieser Länder schon länger verbreitet ist. Weitere Motive sind *imaginaires* wirtschaftlicher Dynamik (oft assoziiert mit Deutschland), die Vorstellung einer offeneren Gesellschaft (oft assoziiert mit Schweden) oder die koloniale Sprache, die die Migrant*innen in ihren Herkunftsländern gelernt haben (vor allem Frankreich, Belgien und Großbritannien). Die Dauer des Aufenthalts von Migrant*innen im Ausland ist abhängig von ihrer Verpflichtung, ihre italienischen Dokumente regelmäßig erneuern zu lassen, oder, falls sie illegalisiert wurden, von ihrer Fähigkeit, polizeiliche Kontrollen und damit Abschiebungen zu vermeiden.

Schon vor COVID-19 war bekannt, dass die zuständigen Provinzbehörden in Italien (und nicht nur dort), die für die Verlängerung der Dokumente zuständig sind, langsam sind und den Betroffenen keine klaren Perspektiven angeben, wann der Prozess beginnt und endet. Dadurch werden die von diesem Verwaltungsprozess betroffenen Personen gezwungen, ihr neues oder sekundäres europäisches Aufenthaltsland und ihre Arbeitsplätze jährlich für etwa zwei bis drei Monate zu verlassen – je nachdem, welche Papiere sie hatten – um den Abschluss ihres Falles im Land ihrer ersten Einreise in die EU abzuwarten. Während dieser Wartezeit mussten und müssen sie von ihren knappen Ersparnissen leben³, was sie dazu zwingt, eine möglichst nicht zu teure Unterkunft in Italien zu finden, meist ohne die Möglichkeit, in dieser Zeit Arbeit zu finden, weil ihre – eventuell früher vorhandenen – Netzwerke nicht mehr existieren. Darüber hinaus müssen sie sich der Gefahr aussetzen, dass ihr (meist prekärer) Arbeitsplatz an ihrem neuen Wohnort ihnen nach ihrer Rückkehr möglicherweise nicht mehr zur Verfügung steht. Einige Migrant*innen berichteten, dass sie bei Reisen aus Gründen von *racial profiling* Schwierigkeiten mit der Exeku-

³ Auch wenn ihre – meist informell verdienten – Einkommen in anderen europäischen Ländern zumeist höher sind als in Italien (die oftmals nicht mehr als 1.500 Euro in einem Jahr ausmachen), sind auch die Lebenshaltungskosten höher: Miete, Reisekosten, Überweisungen an ihre Familien in den Herkunftsländern.

tive hatten und ihnen sogar die Einreise in Länder verwehrt wurde, obwohl ihre Dokumente ihnen gestatteten, Grenzen innerhalb des Schengener Raumes legal zu überschreiten (Reckinger/Neuner-Schatz 2019).

All dies hat sich seit der COVID-19-Pandemie erheblich verändert, womit das gesamte Konzept, in andere europäische Länder zu reisen, um menschenwürdigere (informelle) Arbeitsbedingungen zu finden, in Frage gestellt ist. Wenn eine Person nicht sicher sein kann, ob sie nach Italien reisen oder später in ein anderes europäisches Land zurückreisen kann, in dem dennoch fortlaufend Miete gezahlt werden muss, muss sie wählen: (a) entweder diese Risiken einzugehen, die ihre materielle Existenz gefährden, (b) das Projekt aufzugeben und endgültig nach Italien zurückzukehren, oder (c) den Verlust ihrer italienischen Aufenthaltspapiere in Kauf zu nehmen und sich der Illegalisierung und allen damit verbundenen Gefahren in ihren neuen Wohnländern auszusetzen.

Ethnografische Feldforschung in der Pandemie

Meine Pläne, zu Feldforschungszwecken nach Süditalien (und in andere europäische und außereuropäische Länder) zu reisen, wurden seit März 2020 durch COVID-19 weitgehend untergraben. Natürlich versuchte ich seither, nach Kalabrien, Sizilien und Kampanien zu kommen, scheiterte aber wiederholt an widersprüchlichen Regelungen in den verschiedenen europäischen Ländern, die ich hätte verlassen, durchqueren oder in die ich hätte einreisen müssen, bzw. aus denen ich später wieder zu meinen alltäglichen Verpflichtungen hätte zurückkehren müssen.

Ethnograf*innen stehen seit COVID-19 vor ernststen methodischen Herausforderungen. Ihre grundlegendste Forschungsstrategie, nämlich ins Feld zu gehen und mit sozialen Akteur*innen vor Ort zu forschen, wobei soziale Nähe anstatt soziale Distanzierung der zentrale Schlüssel ist, wird verunmöglicht (Fine/Johnson/Abramson 2020). Howlett (2021) bemerkt hierzu, dass die Pandemie Ethnograf*innen „back into the armchair“ gedrängt habe. Außerdem traten gerade vor der Verfügbarkeit von COVID-19-Impfstoffen forschungsethische Probleme hervor, bedingt durch die Tatsache, dass – vor Verfügbarkeit der Impfungen – Ethnograf*innen Vektoren für das Virus sein können, was die

Schwächsten bzw. später jene ohne Zugang zur Impfung weiteren erhöhten Risiken aussetzt.

Es war in den letzten elf Jahren, in denen ich mit Wanderarbeiter*innen aus subsaharischen Ländern in Süditalien gearbeitet habe, schon immer schwierig, den Kontakt längerfristig aufrechtzuerhalten. Ihre Leben sind von so viel Gewalt, so vielen Veränderungen, Brüchen und Unsicherheiten geprägt, dass es nicht überrascht, dass sich ihre Telefonnummern häufig ändern und dass es nicht unbedingt zu ihren obersten Prioritäten gehört, einen Anthropologen, der zu ihren Lebensbedingungen forscht, über eine weitere Adressänderung oder einen Telefonnummernwechsel zu informieren. Es gab jedoch einige Kontakte, die sich im Laufe der Jahre als stabil erwiesen haben. Manche haben sich vertieft und wir telefonieren regelmäßig miteinander. Ich habe auch einige dieser Personen in den neuen Ländern und Aufenthaltsorten besucht, oder auch in Rosarno, wo viele – oft ältere – Menschen festsitzen.

Aber seit Beginn der COVID-19-Pandemie sind zahlreiche dieser Kontakte plötzlich abgerissen. Dies ist ein offensichtliches Anzeichen dafür, dass die Lage angespannt ist und Anlass zu ernsthafter Sorge gibt.

Die seltene und lückenhafte lokale mediale Berichterstattung bestätigte erwartungsgemäß, dass die Krise besonders die Wanderarbeiter*innen in Kalabrien traf. Schon vor der Pandemie war die saisonale Arbeit in der Zitrus-ernte dermaßen schlecht bezahlt, dass die Arbeiter*innen es kaum schafften, zu überleben. Die Arbeitskräfte haben meist keine anderen Möglichkeiten, als sich in überfüllten, meist informell organisierten Slums und Zeltstädten zusammenzupferchen, zumeist ohne elementarste sanitäre Einrichtungen (Reckinger 2018).

Mir war klar, dass diese widrigen Lebensbedingungen die Menschen einem sehr hohen Infektionsrisiko aussetzen würden, da so gut wie keine öffentlichen Anstrengungen unternommen wurden, um dieser Population den Zugang zu besserem Wohnraum oder auch nur Masken zu erleichtern, während sie sich durch die mangelnde öffentliche Unterstützung weiterhin gezwungen sahen, zur Arbeit zu gehen, um zu überleben. Nach einigen Dutzend COVID-Infektionen

im Oktober 2020 wurde das zu dem Zeitpunkt größte Lager mit über 200 Personen insgesamt unter Quarantäne gestellt. Bei anderen Gelegenheiten wurden einzelne Personen aus den überfüllten Zelten der anderen Bewohner*innen in ebenfalls überfüllte Quarantänezelte verlegt und dort isoliert. Diese Zelte befanden sich direkt neben den übrigen Behausungen. Die Betroffenen mussten jedoch immer noch die gleichen überfüllten Sanitäranlagen benutzen. Die Arbeiter*innen sahen sich noch mehr Feindseligkeiten und rassistischen Angriffen durch Einheimische ausgesetzt, weil sie die hygienischen Vorschriften nicht einhalten konnten, wobei die Angreifer*innen leichtfertig darüber hinwegsahen, dass die Erntearbeiter*innen einerseits keine Alternative dazu hatten, ihr Leben am Arbeitsplatz und in dem, was wir ihr Zuhause nennen müssen, zu riskieren, und dass ihre unterbezahlte Arbeit andererseits eine der wichtigsten Einkommensquellen für die lokale Bevölkerung war. Immerhin war die Orangenproduktion seit den 1980er Jahren bis zur Ankunft der ersten Bootsflüchtlinge nicht mehr rentabel gewesen. Anfeindungen, verbale und physische Misshandlungen von Wanderarbeiter*innen, sind in dieser Region üblich. Manche enden tödlich und die Behörden haben in der Vergangenheit wenig unternommen, um die Täter*innen dieser Übergriffe zu finden und zu verurteilen (Reckinger 2018).

Meine methodischen Probleme reichten jedoch noch weiter. Die Schwierigkeiten, vor Ort empirisch forschen zu können, stellten zwar meine Arbeit vor große Herausforderungen und brachten mir erhebliche individuelle Frustrationen. Wichtiger jedoch zeigen sie auf eklatante Weise die ungeheure Kluft zwischen der Lebenswelt der privilegierten Forscher*innen und den Lebensbedingungen der migrantischen Erntehelfer*innen in Süditalien (Reckinger 2018, 2020). Der zersplitterte Regionalismus der europäischen Nationalstaaten mag für uns als Forscher*innen ärgerlich sein – und er bedroht definitiv das europäische Projekt. Aber er ist ganz offensichtlich lebensbedrohlich für einen beträchtlichen Teil der Migrant*innen. Erstens sind Migrant*innen in den letzten Monaten und Jahren bei rassistischen Ausschreitungen oder tödlichen Unfällen an verschiedenen Orten der „Verbannung“ (Agier 2010, Reckinger 2019) in Italien und Europa ums Leben gekommen (Dufлот 2010, Reckinger 2018, 2020, Dorau 2020). Zweitens zwingen ihre Lebensumstände sie, ihre Unterkünfte zu verlassen, um zu überleben, womit sie sich einem erhöhten Gesundheitsrisiko aussetzen

– und wiederkehrenden Angriffen, weil sie scheinbar die *Lockdown*-Regeln missachtet haben. Auf jeden Fall ist die Distanz zwischen den prekären Lebensbedingungen dieser Migrant*innen und jenen der ethnographischen Forscher*innen unüberwindbar und muss entsprechend thematisiert werden.

Biografische Verläufe

Im folgenden, letzten Teil meines Beitrags werde ich kurz einige Schlüsseldaten zu den jüngeren biografischen Verläufen einiger jener Menschen skizzieren, mit denen ich in den letzten Jahren in Kontakt gewesen bin. Angesichts der Tatsache, dass die meisten Migranten, die in Rosarno Orangen ernten, männlich sind, werden auch hier nur Männer erwähnt. Neben der starken Rassifizierung sind informelle Arbeitsmärkte (nicht nur) in Italien auch hochgradig vergeschlechtlicht: Frauen arbeiten oft als Pflegekräfte in privaten, oft städtischen Wohnungen, aber auch in Gewächshäusern und oft als Zwangsprostituierte (Da sud et al. 2016, Loiero 2019, Castracani/Reckinger 2019, Piro/Sanò 2019). Für mehr Hintergrund zu einigen der hier erwähnten Personen, siehe Reckinger (2018, 2020).

Benedict, ein ehemaliger Bauer aus Ghana, den ich 2012 in Rosarno kennengelernt habe, arbeitet seit 2013 immer noch auf dem gleichen entlegenen Bauernhof in Zentralsizilien. Das nächstgelegene Dorf, in dem sich nur eine Bar, ein Restaurant und ein kleines Lebensmittelgeschäft befinden, liegt einen einstündigen Fußmarsch entfernt. Die einzige Gesellschaft, die er hat, sind nachts – unterhalb des Bauernhofes am Wegesrand – die Autos von Freiern, die hier mit Prostituierten verkehren. Benedict hat einen offiziellen Arbeitsvertrag, seine Arbeitsbelastung übersteigt das vertraglich festgelegte Stundensumme jedoch um das Fünf- bis Sechsfache. Dies erlaubte seinen Arbeitgeber*innen, einen neuen, ehemals verlassenen Bauernhof – eine halbe Stunde entfernt – zu kaufen, den sie selbst bewirtschaften, wodurch sie ihr Einkommen fast verdoppeln konnten, während Benedict die gesamte Arbeit auf dem ihm zugeteilten Bauernhof allein machen muss. Er leidet seit Jahren unter extremer Einsamkeit, sieht aber keine andere Möglichkeit, das Geld für die regelmäßigen Überweisungen an seine Frau und Kinder anders zu verdienen. Die für die Erneuerung seiner Dokumente zuständige Behörde befindet sich in einer

Stadt in der Nähe, die er aus dem Dorfzentrum mit dem Bus in einer Stunde erreichen kann. Dies ist im Vergleich zu anderen Wanderarbeiter*innen ein großer Vorteil, der es ihm ermöglicht, kontinuierlich in Arbeit zu sein und sich nicht den damit verbundenen Risiken und der prozeduralen (Reckinger [2023a]) bzw. rassistischen Gewalt aussetzen zu müssen. COVID-19 betrifft Benedict kaum direkt, aber er ist besorgt über die beängstigenden Entwicklungen der Pandemie in Afrika und die ungleiche weltweite Verteilung von Impfstoffen in Verbindung mit den höheren Risiken für Mutationen in Gebieten mit niedrigen Impfraten, die seine Familie in Ghana betreffen könnten.

Frédéric – er nennt sich Federico – ist 2015 aus Rosarno nach Neapel geflohen, wo er in einer Gemeinschaft senegalesischer Straßenverkäufer lebt. Er teilt eine kleine Wohnung mit zwei anderen Männern aus dem Senegal in der Nähe des Hauptbahnhofs. Sein Großvater war ein König im Nordsenegal, bekannt für seine philanthropische und antikoloniale Haltung. Mit Federico spreche ich in letzter Zeit am meisten.

Zu Beginn der Pandemie beschrieb er, dass seine Verkaufstätigkeit abrupt von einem Einkommen von rund fünfzig Euro pro Tag auf zehn Euro alle zwei bis drei Tage zurückgegangen sei. Selbst das Geld, das er damals noch verdienen konnte, waren eher Spenden von Italiener*innen, die er kannte und die ihm schon früher mehr oder weniger regelmäßig kleine Geldbeträge gegeben hatten. Mit der Verschärfung der COVID-19-Maßnahmen wurde es ihm deutlich schwerer. Es gelingt nur wenigen Migrant*innen, kleine Ersparnisse für sich zu erwirtschaften, weil viele trotz ihrer prekären Situation regelmäßig kleine Geldbeträge an ihre Familien schicken. Da ihre Familien oft keinen Zugang zu einem Konto bei einer institutionalisierten Bank haben, nutzen sie weltweite Geldtransferagenturen, die Wucherspesen anwenden.

Federico beschreibt, dass rassistische Angriffe auf ihn zugenommen haben, weil er das Haus auch während der *Lockdowns* verlassen musste, um seinen Lebensunterhalt zu bestreiten. Immer mehr Fremde beschuldigen ihn und seine Kollegen grundlos, für die Verbreitung des Virus verantwortlich zu sein. In der Tat meiden im Gegenteil die meisten migrantischen Arbeiter*innen nicht erst seit Corona Menschenansammlungen oder gehen in der Dunkelheit überhaupt

nicht vor die Tür, weil sie – zu Recht – rassistische Attacken befürchten (Reckinger 2018). Federico ist der Ansicht, dass die meisten potenziellen Kundinnen und Kunden ähnlich denken, da die Verkäufe inzwischen völlig zurückgegangen sind.

Das verschärft wiederum die bereits bestehenden Probleme mit seiner Vermieterin. Konflikte mit Vermieter*innen sind bei vielen der Migrant*innen, mit denen ich über die Jahre gesprochen habe, üblich – sofern sie das Glück hatten, eine Wohnung zu finden. Ihre Beziehung zu ihren Vermieter*innen ist, gelinde gesagt, immer ambivalent. Die Selbstwahrnehmung der Vermieter*innen liegt in einem Kontinuum, das von einem paternalistischen „Wir müssen diesen armen Seelen helfen“ bis hin zu offenem Rassismus reicht. In letzterem Fall versuchen sie oft, ihren Gewinn auf Basis der prekären und vulnerablen Situation ihrer Mieter*innen illegal zu maximieren, indem sie versuchen, diese für die weitere Verschlechterung ihrer oft bereits abgenutzten Immobilien verantwortlich zu machen, die jedoch in den allermeisten Fällen bereits vor der Vermietung an diese Migrant*innen desolat waren. Federico und seine Mitbewohner bemühen sich sehr darum, das Geld für die Miete zusammenzukratzen – sie wissen, dass der Verlust des Daches über ihrem Kopf gerade in der Pandemie für sie dramatische Folgen hätte. Sie haben es bisher nie versäumt, zu zahlen, aber sie haben ihrer Vermieterin erklärt, dass sie aktuell nur in der Lage sind, auf täglicher Basis einen kleinen Anteil der Miete zu zahlen, was diese nicht akzeptieren will.

Während Federico versucht, sein Zuhause nicht zu verlieren, schwinden seine Möglichkeiten, Geld zu seiner Familie in den Senegal zu schicken. Zuletzt musste er sich Geld von einem Bekannten leihen – in Form eines informellen Kredites mit Zinsvereinbarung –, um Schulgeld für seinen Sohn in Senegal zahlen zu können, der in diesem Jahr die Sekundarschule abschließen soll. Federico ist stolz auf ihn und möchte, dass er in der zweitgrößten senegalesischen Stadt – Saint Louis – die Universität besucht, denn Dakar erscheint ihm zu überfüllt. Er möchte unbedingt, dass seine Kinder Möglichkeiten finden, im Senegal zu bleiben, und nicht daran denken, nach Europa zu kommen.

Zuletzt traf ich den Endvierziger Samuel, einen Mann aus Ghana, in einer kleinen niederländischen Stadt nahe einer der größten Städte des Landes im Herbst 2019. Ich hatte ihn 2013 in Rosarno kennengelernt, und seitdem stehen wir regelmäßig in Kontakt. 2016 verließ er Rosarno nach Malta, wo er einen Monat in einem Blumenladen arbeitete. Von hier aus nahm er ein Flugzeug in die Niederlande, wo seine Schwester bereits wohnte. Als ich im Dezember 2017 für einen Feldaufenthalt in Rosarno war, war ich überrascht, als ich erfuhr, dass er wieder im Slum von San Ferdinando, der Nachbargemeinde von Rosarno, war. Samuel war nach Italien zurückgekommen, um seine Aufenthaltspapiere verlängern zu lassen, und in der Zwischenzeit lebte er wieder hier, wo er zumindest keine Miete zahlen musste. Er war stolz, mir Bilder von dem großen Wohnhaus zu zeigen, in dem er jetzt in den Niederlanden wohnte. Er hatte einen (zwar informellen) Job als Autowäscher gefunden, verdiente jedoch deutlich mehr Geld als in Italien. Sein monatliches Einkommen betrug nun rund 800 Euro. Er hatte nun auch die Möglichkeit, das ganze Jahr über jeden Tag, auch an Sonntagen, zur Arbeit zu gehen.

Als ich ihn Ende 2019 in den Niederlanden besuchte, verstand ich, wie sehr sich sein Leben verbessert hatte. Er war damals gerade von einem zwei-monatigen Aufenthalt in Neapel zurückgekehrt, um seine Papiere verlängern zu lassen. Er zeigte mir seine Wohnung, die er mit einem Ehepaar aus Ghana teilte, seinen Arbeitsplatz, an dem er erstmals so etwas wie Wertschätzung erfuhr, und er freute sich, mit mir in einem Lokal etwas zu trinken, ohne von der Seite angesehen zu werden. Er war stolz darauf, die *Senior Highschool* seines ältesten Sohnes bezahlen und seine beiden jüngeren Kinder zur Schule schicken sowie gleichzeitig das Dach des Hauses seiner Frau renovieren lassen zu können.

Am Beginn des ersten *Lockdowns* im März 2020 waren wir kurz in Kontakt, um uns zu versichern, dass unsere Familien und unsere Lieben in Ordnung waren. Wenige Wochen später versuchte ich, Samuel wieder zu erreichen. Seine beiden Handynummern waren tot. <

Autor

Prof. Dr. habil. Gilles Reckinger, Europäischer Ethnologe und Soziologe, zurzeit Rektor des Institut supérieur de l'économie, Luxemburg sowie Privatdozent an der Universität Graz, zuvor Professor für Interkulturelle Kommunikations- und Risikoforschung an der Universität Innsbruck. Forschungsinteressen: Migration, Prekarisierung, Europäisches Grenzregime, Globalisierte Arbeitsmärkte, Mittelmeerstudien, ethnographische Methoden, Jugendforschung.

Literaturverzeichnis

- Agier, M. (2010): "Couloirs d'exil. Un paysage global de camps", Métropolitiques, 1er décembre 2010. URL: <https://metropolitiques.eu/Couloirs-d-exil-Un-paysage-global.html>. Zugegriffen am 16.12.2020.
- Bourdieu, P. et al. (1997): Das Elend der Welt. Zeugnisse und Diagnosen alltäglichen Leidens an der Gesellschaft. Konstanz.
- Brand, U./ Wissen, M. (2017): Imperiale Lebensweise. Zur Ausbeutung von Mensch und Natur im globalen Kapitalismus. München.
- Castracani, L./ Reckinger, G. (2019): Editoriale: L'agricoltura industriale globalizzata contemporanea e il bracciantato, In: Castracani, L./ Reckinger, G. (eds.): Campi di lavoro. Inchieste etnografiche nell'agricoltura intensiva globalizzata (=Cartografie sociali, 4, 7, maggio 2019), 7–20.
- da Sud/ Terra!/ terrelibere.org (Hrsg.): #FilieraSporca. Secondo rapporto. La raccolta dei rifugiati, trasparenza di filiera e responsabilità sociale delle aziende, Rom, online: http://www.filierasporca.org/2016/wp-content/uploads/2016/06/filierasporca_2016.pdf. Zugegriffen am 16.12.2020.
- De Massol de Rebetz, R. (2020): How Useful is the Concept of Transit Migration in an Intra-Schengen Mobility Context? Diving Into the Migrant Smuggling and Human Trafficking Nexus in Search for Answers, In: European Journal on Criminal Policy and Research, 27, 41–63, <https://doi.org/10.1007/s10610-020-09467-y>. Zugegriffen am 9.12.2022.
- Dörre, K. (2009): Prekarität im Finanzmarkt-Kapitalismus. In: Castel, R./ Dörre, K. (Hrsg.): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts, S. 21–64.
- Dorau, F. (2020): Warum der Erntearbeiter Soumayla Sacko ermordet wurde. <https://oe1.orf.at/programm/20201010/614898/Warum-der-Erntearbeiter-Soumayla-Sacko-ermordet-wurde>. Zugegriffen am 16.12.2020.
- Duflot, J. (2010): Orangen fallen nicht vom Himmel. Der Sklavenaufstand in Rosarno, Basel.
- European Commission (2020): A fresh start on migration: Building confidence and striking a new balance between responsibility and solidarity. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_20_1706. Zugegriffen am 16.12.2020.
- Falk, F. (2011): Eine gestische Geschichte der Grenze. Wie der Liberalismus an der Grenze an seine Grenzen kommt, München.
- Fine, G. A./ Johnson, J. E./Abramson, C. M. (2020): Ethnography in the Time of COVID-19, ASA footnotes, 48, 3, May/June 2020, 8–9.
- Greinke, L./ Lange, L./ Born, K. M. (2021): Multilokalität in ländlichen Räumen. (K)Ein neues Phänomen? In: Othengrafen, F./ Lange, L./ Greinke, L. (Hrsg.): Temporäre An- und Abwesenheiten in ländlichen Räumen. Auswirkungen multilokaler Lebensweisen auf Land und Gesellschaft, Wiesbaden, 17–41.
- Heimeshoff, L. et al. (Hrsg.) (2014): Grenzregime II. Migration – Kontrolle – Wissen. Transnationale Perspektiven. Hamburg.
- Hess, S./ Kasperek, B. (Hrsg.) (2010): Grenzregime. Diskurse, Praktiken, Institutionen in Europa. Berlin – Hamburg.
- Hess, S. et al. (Hrsg.) (2017): Der lange Sommer der Migration. Grenzregime III, Hamburg.
- Howlett, M. (2021): Looking at the Field through a Zoom Lens: Methodological Reflections on Conducting Online Research During a Global Pandemic. In: Qualitative Research, 1–16.
- Katschnig-Fasch, E. (Hrsg.) (2003): Das ganz alltägliche Elend. Begegnungen im Schatten des Neoliberalismus, Wien.

- Loiero, V. (2019): Italiens „andere Rosarnos“. Schlaglichter auf Migrant:innen als Arbeitskräfte und das Engagement des italienischen Parlaments, In: Reckinger, G./ Neuner-Schatz, N. (Hrsg.): Hungerlöhne, Slums und Illegalisierung. Ausbeutung in der globalen Lebensmittelproduktion. Köln, 132-140.
- Piro, V./ Sanò, G. (2019): Corpi da lavoro. Etnografia del lavoro a giornata nelle serre siciliane. In: Castracani, L./ Reckinger, G. (eds.): Campi di lavoro. Inchieste etnografiche nell'agricoltura intensiva globalizzata (=Cartografie sociali, 4, 7, maggio 2019), 109–132.
- Reckinger, G. (2010): Perspektive Prekarität. Wege benachteiligter Jugendlicher in den transformierten Arbeitsmarkt, Konstanz.
- Reckinger, G. (2013): Lampedusa. Begegnungen am Rande Europas, Wuppertal.
- Reckinger, G. (2016): Lampedusa. Incontri ai confini d'Europa, Milano – Udine.
- Reckinger, G. (2017): Zur Externalisierung der europäischen Migrationsabwehr. In: FLUCHTpunkt-Info 15/06 2017, Innsbruck.
- Reckinger, G. (2018): Bittere Orangen. Ein neues Gesicht der Sklaverei in Europa. Wuppertal.
- Reckinger, G. (2019): Migrazione transmediterranea e sfruttamento dei lavoratori itineranti africani nell'Italia meridionale.; In: Castracani, L./ Reckinger, G. (eds.): Campi di lavoro. Inchieste etnografiche nell'agricoltura intensiva globalizzata (=Cartografie sociali, 4, 7, maggio 2019), 7–20.
- Reckinger, Gilles (2020): Arance amare. Un nuovo volto della schiavitù in Europa, Milano – Udine.
- Reckinger, G. (2021a): How are Sub-Saharan trans-migrants originally based in Italy affected by the Covid-19 pandemic, and what implications for ethnographic research? In: Petrillo, A. (ed.): Il fatto sociale totale. Voci dalla pandemia tra capitale e vita/ Total Social Fact. Voices from the Pandemic between Capital and Life (=Cartografie Sociali. Rivista di sociologia e scienze umane, V/VI, 10-11, novembre 2020, maggio 2021, 133–141.
- Reckinger, G. (2021b): Die sprachlichen Spuren der Migration. Translingualität in der ethnografischen Forschung mit Geflüchteten, In: Kazzazi, K./Treiber, A./Jaciuk, M. (Hg.): Erkenntnisräume des Dolmetschens und Übersetzens, Wiesbaden, 13–22.
- Reckinger, G. (2023a): Minderjährige mit und ohne Fluchtmigrationserfahrung im Konflikt mit dem Gesetz. Eine explorativ-ethnographische Studie in Luxemburg, Luxemburg. (forthcoming)
- Reckinger, G. (2023b): Fragen an eine verantwortliche Europäische Ethnologie in Zeiten pluraler globaler Umbrüche, In: Österreichische Zeitschrift für Volkskunde 2/2023. (forthcoming)
- Reckinger, G./ Neuner-Schatz, N. (Hrsg.) (2019): Hungerlöhne, Slums und Illegalisierung. Ausbeutung in der globalen Lebensmittelproduktion, Köln.
- Ritaine, E. (2015): Blessures de frontière en Méditerranée, Cultures & Conflits, 99–100, automne/hiver 2015, online: <http://conflits.revues.org/19067>. Zugegriffen am 27.7.2019.
- Sanchez, G. (2021): To Other and Vilify: Manufacturing Migration as Crime. In: European Journal on Criminal Policy and Research, 27, 1–4, DOI: <https://doi.org/10.1007/s10610-021-09484-5>. Zugegriffen am 9.12.2022.

> *Strukturelle Verhältnisse der landwirtschaftlichen Beschäftigung*

Der Feinkostladen Europas? – Ein kritischer Blick auf Arbeits- und Produktionsbedingungen in der österreichischen Landwirtschaft

Sophie Alen Röttger, Paul Sperneac-Wolfer

Kurzfassung

Der Beitrag beleuchtet gegenwärtige Arbeitsbedingungen in der österreichischen Landwirtschaft im Hinblick auf die Relevanz und anhaltende Ausbeutung migrantischer Arbeit. Vor dem Hintergrund aktueller wissenschaftlicher Befunde zu neuen Formen migrantischer Arbeit und deren Ausbeutung in der Landwirtschaft wird die Situation in Österreich dargestellt. Der Beitrag umreißt die arbeits- und sozialrechtlichen Rahmenbedingungen in der Landwirtschaft im Kontext von Arbeitsmigration und arbeitet deren Lückenhaftigkeit heraus, welche Ausbeutung erst ermöglicht. Diese Analyse wird angereichert um eine aktivistische Perspektive, die die Arbeitskämpfe von migrantischen Landarbeiter*innen einbezieht: Hier wird die Geschichte der Kampagne *sezonieri* skizziert – einer Initiative für die Rechte von Landarbeiter*innen in Österreich – um dann einige Beispiele aus der täglichen gewerkschaftlich-aktivistischen Praxis zu diskutieren. Zusammengefasst thematisiert der Beitrag die strukturelle Schlechterstellung migrantischer Arbeiter*innen als ein Charakteristikum gegenwärtiger österreichischer Landwirtschaft und inhärenten Teil eines Systems des ökonomischen Drucks, von dem Erzeuger*innen, Konsument*innen wie auch Arbeitskräfte betroffen sind.

Schlagworte: landwirtschaftliche Arbeit, transnationale Arbeitsmigration, Gemeinsame Agrarpolitik, Gewerkschaftsarbeit, Arbeitnehmer*innenrechte

Einleitung

„Entscheidend ist auch, dass wir unseren österreichischen Weg sichern konnten. Unsere heimische Landwirtschaft hat eine Vorreiterrolle für ganz Europa. Österreich lebt seit Jahrzehnten vor, wie kleinstrukturierte Familienbetriebe am heimischen und internationalen Markt erfolgreich sind. Es ist kein Zufall, dass wir Bio-Weltmeister und der Feinkostladen Europas sind. Die Zukunft liegt in der Qualitätsproduktion mit hohen Klima- und Umweltambitionen in ganz Europa.“ (BML 2021)

Am 28.6.2021 wurde die österreichische Unterstützung für die weitere Ausgestaltung der reformierten Gemeinsamen Agrarpolitik (GAP) bekanntgegeben. Die begleitende Presseaussendung des Bundesministeriums für Land- und Forstwirtschaft, Regionen und Wasserwirtschaft (BML) zeichnet ein intaktes Bild der österreichischen agrarpolitischen Strategie im Zuge des EU-Beitritts 1995, seitdem die Kleinstrukturiertheit österreichischer Betriebe mit der Metapher des „Feinkostenladen Europas“ als ökonomischer Standortvorteil präsentiert wird. Diese Rhetorik – basierend auf dem Bild der ländlichen Idylle – durchzieht die Legislaturperioden verschiedenster österreichischer Regierungen. Der folgende Beitrag hinterfragt die realen Arbeitsbedingungen in der österreichischen Landwirtschaft mit Fokus auf einem Aspekt, der in öffentlichen Diskursen oftmals übersehen wird: die Relevanz und Ausbeutung migrantischer Arbeit. Im Folgenden umreißen wir zunächst wissenschaftliche Befunde zu neuen Formen migrantischer Arbeit und deren Ausbeutung in der Landwirtschaft und zeigen auf, dass diese sich auch in Österreich widerspiegeln. Basierend darauf skizzieren wir die arbeits- und sozialrechtlichen Rahmenbedingungen in der Landwirtschaft im Kontext von Arbeitsmigration und arbeiten deren Lückenhaftigkeit heraus, welche die Ausbeutung erst ermöglicht. Diese Perspektive ergänzen wir mit einem Blick aus Aktivist*in-sicht auf reale Arbeitskämpfe von migrantischen Landarbeiter*innen. Hier skizzieren wir die Geschichte der Kampagne *sezoneri* – einer Initiative für die Rechte von Landarbeiter*innen in Österreich, in der beide Autor*innen tätig sind – um dann einige Beispiele aus der täglichen gewerkschaftlich-aktivistischen Praxis aufzuzeigen.

Stichwort Intensivierung: Befunde aus den Sozialwissenschaften zu neuen Formen landwirtschaftlicher Arbeitsmigration

In der Landwirtschaft hat der Einsatz migrantischer Arbeit historisch einen hohen Stellenwert eingenommen (Faßmann 1986). Dies verdeutlicht beispielsweise die Relevanz saisonaler Grenzgänger*innen aus Slowenien oder Ungarn für die östlichen Regionen Österreichs im 20ten Jahrhundert. Doch soll die über Jahrhunderte gewachsene Präsenz von migrantischer Arbeit in der österreichischen Landwirtschaft nicht darüber hinwegtäuschen, dass die rezente landwirtschaftliche Arbeitsmobilität Teil einer neuen und spezifischen Produktionsweise ist. Die Transformation europäischer Landwirtschaft hin zu einem kompetitiven freien Markt führt zu einem erhöhten Druck für Erzeuger*innen, ihre Produktionsweise zu intensivieren. Die bekannte Redewendung „Wachsen oder Weichen“ beschreibt die Notwendigkeit, sich durch Intensivierung an kompetitive Preisniveaus für landwirtschaftliche Produkte anzupassen: erhöhter Output auf gleichbleibender Fläche durch neue Technologien und andere Optimierungsprozesse. Dies geht besonders in arbeitsintensiven Kulturen (wie Fruchtgemüse oder Obstsorten) mit einem signifikanten Bedarf an möglichst günstiger Arbeitskraft einher (Zlolniski 2022). Gedeckt wird dieser Bedarf oft durch den Einsatz migrantischer Arbeitskraft als Substitut für heimische Bevölkerungsgruppen (Burawoy 1976). Deren Ausbeutung – hier verstanden als die lokale Nichteinhaltung von rechtlich festgelegten Standards für Arbeits- und Lebensbedingungen – ist in europäischen Erzeugungsregionen weit verbreitet (Rye/Scott 2018). Dies ist der gängige Kernbefund von Überblicksstudien zu aktueller innereuropäischer Arbeitsmobilität im landwirtschaftlichen Sektor (King et al. 2021). So gesehen muss Ausbeutung als struktureller Bestandteil der gegenwärtigen Landwirtschaft verstanden werden. Diese Befunde sowie deren Implikationen für die Arbeitsbedingungen migrantischer Arbeiter*innen sollen im Folgenden beleuchtet werden.

Den globalen Kontext von landesspezifischen Entwicklungen zeichnet die „Food Regime Theory“ nach, die hierfür kurz erläutert wird: Basierend auf einer systemischen Sicht auf die globale Nahrungsmittelproduktion wurden drei Phasen identifiziert, die sich durch verschiedene Strategien zur Gewinn-

abschöpfung auf die Beschleunigung international koordinierter Produktions-, Waren-, Migrations- und Kapitalströme auswirken. Nach den ersten zwei Perioden des (I) kolonialen und (II) industriellen Nahrungsregimes (Friedman 2006, S. 6ff) zeichnet sich das dritte Nahrungsregime durch die zunehmende Globalisierung der Produktions- und Verbrauchsmärkte aus, die sich zum Teil in Unternehmen widerspiegelt, die auf die globalen oder regionalen Märkte ausgerichtet sind, welche die nationalen Märkte ersetzen (McMichael 2009). Als eines von vielen Charakteristika wurde die Expansion des Frischobst- und Gemüsekomplexes gesehen (LeHeron/Roche 1995). Die heutige globale Arbeitsteilung in der Herstellung und nachfolgenden Zirkulation von Gemüse geht mit einem hohen Ausmaß an physischer Arbeitsintensität für migrantische Arbeiter*innen einher: viele Tätigkeiten sind nicht nur körperlich fordernd sondern auch zeitlich eng getaktet, d. h. oft müssen Felder und Gewächshäuser unter enormen Zeitdruck geerntet und bearbeitet werden (Zlolski 2022, S. 202ff). In einem Bereich wie der Landwirtschaft, in dem Prekarität und Ausbeutung historisch verankert sind (Betti 2018, S. 275ff), ist die Reduzierung von Arbeitskosten ein zentraler Mechanismus der Gewährleistung von Wettbewerbsfähigkeit.

Hier knüpfen neuere Studien an, die die Nutzung migrantischer Arbeit in der Intensivierung der Landwirtschaft als „workplace regime“ analysieren (Rogaly 2008, Zlolski 2022). Neben bekannten Mitteln der Intensivierung – spezielle Düngemittel, geschützte Produktion in Gewächshäusern – arbeitet Ben Rogaly (2008) heraus, inwieweit im englischen Gartenbau diese industrielle Produktionsweise vor allem auch auf einer exponentiellen Steigerung migrantischer Arbeit seit den 1980ern beruht. Intensivierung wurde hier vor allem durch das Einstellen von migrantischen Arbeitskräften überhaupt erst ermöglicht. Diese erfüllen die Anforderungen der gegenwärtigen regionalen Nahrungsmittelproduktion: zum einen erfordert landwirtschaftliche Produktion eine saisonale Flexibilität, die oftmals durch Mobilitätszyklen von migrantischen Beschäftigten gewährleistet werden kann. Zum anderen führt die traditionell geringe Entlohnung in oftmals fließbandähnlichen und fordernden, intensiven Arbeitsrhythmen zu der geringen Attraktivität landwirtschaftlicher Berufe innerhalb der lokalen Bevölkerung. Der immerwährende Preisdruck der gegenwärtigen intensivierten landwirtschaftlichen Wertschöpfungskette basiert auf dem Monopol des Groß-

handels (Rogaly 2008, S.505ff) und konstituiert die Grundbedingungen dafür, dass Ausbeutung von Arbeitskräften im landwirtschaftlichen Sektor aus traditionellen familiären Zusammenhängen hinausgetragen wurde und nun quasi „migrantifiziert“ wird.

Diese Analyse spiegelt sich ebenfalls in den Entwicklungen der österreichischen Landwirtschaft. Die Marktkonzentration der drei größten Unternehmen im Lebensmitteleinzelhandel beträgt 84 % (Statista 2022), was Rogalys Beobachtung der Monopolisierung des Lebensmittelhandels widerspiegelt. Auch der landwirtschaftliche Preisdruck und die Notwendigkeit, Betriebe entweder mit hohen finanziellen Investitionen zu modernisieren oder den Markt zu verlassen, findet sich in Zahlen wieder: In Österreich ist die Anzahl landwirtschaftlicher Betriebe von 368.000 im Jahr 1970 hin zu 162.000 im Jahr 2016 auf mehr als die Hälfte geschrumpft (Statista 2022). Jedoch erhöhte sich laut Agrarerhebung der Statistik Austria die Anzahl familienfremder Beschäftigter in landwirtschaftlichen Betrieben von ca. 64.000 Personen im Jahr 2010 auf 84.000 Personen im Jahr 2020 – dies entspricht einer Zunahme von 31 % in allein 10 Jahren (Statistik Austria 2020). Angesichts der Tatsache, dass sich kaum österreichische Arbeiter*innen in den niedrig entlohnten und oft fordernden Jobs der Landwirtschaft finden, kann davon ausgegangen werden, dass die quantitative Steigerung der familienfremden Arbeitskräfte fast ausschließlich auf migrantischen Arbeitskräften beruht. Dieser Zusammenhang zwischen dem Schwinden von Betrieben bei einem zeitgleichen Anstieg familienfremder Beschäftigter im Kontext Österreichs verdeutlicht das Hauptargument Rogalys: Migrantische Arbeit nimmt einen zentralen Stellenwert in der gegenwärtigen Umstrukturierung der landwirtschaftlichen Produktionsweise ein. In diesem Zusammenhang lässt sich schwer davon sprechen, dass Arbeitsplätze für die lokale Bevölkerung verloren gehen. Vielmehr basiert intensive Nahrungsmittelproduktion auf der Auslagerung von Arbeitskraft und der kontinuierlichen, europaweiten (und darüberhinausgehenden) Verfügbarkeit von günstiger migrantischer Arbeitskraft.

Diese Entwicklungen führen zur Entstehung neuer Formen landwirtschaftlicher Arbeitsmobilität. Die globalen Veränderungen hin zu intensivierter Landwirtschaft kreieren neue „workplace regimes“ (Zlolski 2022): Auf

Arbeitgeber*innenseite dokumentieren Studien die klare Präferenz für osteuropäische Arbeitskräfte (Scott/Rye 2020). Besonders betont wird oftmals die Bereitschaft migrantischer Gruppen, viele Stunden am Tag zu arbeiten, körperlich schwierige Tätigkeiten auszuüben, und im Vergleich zur lokalen Bevölkerung diese Leistungen auch für geringe Löhne zu erbringen. Auf einem zunehmend globalisierten Markt für preisgünstige, standardisierte Lebensmittel hilft so der Rückgriff auf Niedriglohn-Arbeiter*innen den Produzent*innen, ihren Wettbewerbsvorteil zu wahren.

Auf Arbeitnehmer*innenseite bedingen komplexe Abwägungsprozesse eine Anstellung in der Landwirtschaft (Cosma et al. 2020), basierend auf Distanz zu den jeweiligen Wohnorten, der Höhe des monatlichen Entgelts, der Nähe des Arbeitsplatzes zu anderen Familienmitgliedern, der Randbedingungen – wie Unterkunftspreis – und vielem mehr. Neben diesem existierenden individuellen Entscheidungsrahmen (King et al. 2021, S. 52) wurde die kollektive Situation von Arbeitsmigrant*innen als sektorspezifisch prädestiniert für Ausbeutung und Ungleichstellung betitelt: Illegale Praktiken bis hin zu modernen Formen der Sklaverei kennzeichnen die Lebensrealitäten für europäische Landarbeiter*innen (Augère-Granier 2021). Die daraus entstehenden Asymmetrien am Arbeitsplatz für migrantische Arbeiter*innen wurden oftmals mit dem Begriff des „structural disempowerment“ beschrieben: Dieser fasst die vielschichtigen Schlechterstellungen von Arbeitsmigrant*innen – von der Akzeptanz von informellen Arbeitsverhältnissen, mangelnden Sprachkenntnissen und damit verbundenen limitierten Möglichkeiten von Ausverhandlungen über Arbeitsentlohnung und der oftmals extrem isolierten Wohnsituation, hin zur begrenzten Integration während der saisonalen Anstellung – zusammen (Cosma et al. 2020, S. 21ff).

Im Hinblick auf die beschriebenen größeren Zusammenhänge der globalen Nahrungsmittelproduktion können die immer wiederkehrenden Skandale rund um desaströse Arbeits- und Lebensbedingungen in landwirtschaftlichen Betrieben (siehe unten) nicht ausschließlich mit „schwarzen Schafen“ und „Einzelfällen“ erklärt werden. Vielmehr ist die strukturelle Schlechterstellung migrantischer Arbeiter*innen ein Charakteristikum gegenwärtiger Nahrungserzeugung und inhärenter Teil eines Systems des ökonomischen Drucks, von

dem Erzeuger*innen wie Arbeitskräfte selbst betroffen sind. Diese Perspektive auf die größeren Zusammenhänge globaler landwirtschaftlicher Transformationen schafft die Grundlage, um im nächsten Kapitel die konkrete Rolle des österreichischen Staates im Hinblick auf Agrar- und Sozialpolitik zu beleuchten, um anschließend die gelebte Realität für migrantische Arbeiter*innen aus Sicht der Aktivist*innenkampagne *sezoni* zu schildern.

Unterentlohnung in der Landwirtschaft: Arbeits- und sozialrechtliche Aspekte

Brüssel, März 2021. Das Europäische Parlament verhandelt seit Monaten mit Vertreter*innen der Mitgliedsstaaten die Neuausrichtung der *Gemeinsamen Agrarpolitik* (GAP). Subventionen für die Landwirtschaft sind einer der größten Posten im EU-Budget, und der gemeinsamen Agrarpolitik liegt eine langwierige und polarisierende Ausverhandlung zu Grunde. Einer der Punkte, die bis zuletzt strittig sind, ist die Einführung der Sozialen Konditionalität: die Auszahlung von Subventionen an Agrarbetriebe nur unter der Bedingung, dass arbeitsrechtliche Standards eingehalten werden. Damit würde ein Mechanismus implementiert, der EU-Subventionen für landwirtschaftliche Betriebe an die verbindliche Einhaltung arbeits- und sozialrechtlicher Standards knüpft. Das Europäische Parlament und einige Mitgliedsstaaten drängen auf diese Verankerung arbeitsrechtlicher Standards, während andere Mitgliedsstaaten die Einführung der arbeitsrechtlichen Dimension in der neuen GAP unbedingt verhindern wollen. An der Spitze der letzteren Gruppe steht Österreich (Austrian Delegation 2021). Die Delegation erklärt ihre Ablehnung damit, den Bauern und Bäuerinnen zusätzliche Bürokratie ersparen zu wollen. In Österreich seien die Arbeitsbedingungen in der Landwirtschaft ohnehin umfassend geregelt, man könne sich glücklich schätzen, eine gute arbeitsrechtliche Absicherung zu haben (Austrian Delegation 2021). Auf den ersten Blick ist das einleuchtend, denn die Arbeitsbedingungen auf österreichischen Feldern sind tatsächlich bereits stark reguliert: Arbeitszeiten, Lohnuntergrenzen, Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Überstundenzuschläge, Sozialversicherung – all das ist verbindlich festgelegt, gesetzlich oder kollektivvertraglich. Die *sezoni*-Kampagne für die Rechte von Erntearbeiter*innen in Österreich beobachtet jedoch seit Jahren systematische Unterentlohnung und unwürdige Lebens- und Arbeitsbedingungen

in der österreichischen Gemüse- und Obstproduktion. Immer wieder werden Missstände aufgedeckt, wie etwa 2020 bei einem Spargelbetrieb im Marchfeld, in dem Arbeiter*innen jahrelang für einen Stundenlohn von vier Euro gearbeitet haben und zu elft in einem von Schwarzsimmel befallenen Raum untergebracht waren (Der Standard 2020). Wie kommen solche Fälle überhaupt zustande, wenn es doch eine „umfassende arbeitsrechtliche Absicherung“ geben soll? Im Folgenden werden die wesentlichen Institutionen und Gesetze vorgestellt, durch die die unselbstständige Arbeit in der Landwirtschaft in Österreich bestimmt wird. Dieser Überblick ist wichtig, um das spezifische Spannungsfeld zu verstehen, in dem sich gewerkschaftlich-aktivistische Arbeit für die Rechte von Landarbeiter*innen in Österreich bewegt.

Die österreichische Sozialpartnerschaft

Das traditionelle System der Sozialpartnerschaft in Österreich sieht einen staatlich vermittelten Ausgleich zwischen Arbeitnehmer*innenseite (Bundesarbeiterkammer und Österreichischer Gewerkschaftsbund ÖGB) und Arbeitgeber*innenseite (Wirtschaftskammer und Landwirtschaftskammer Österreich) vor. Mit dem Ziel der „Sicherung des sozialen Friedens“ finden jährlich zwischen den Sozialpartnern Verhandlungen statt, mit dem Auftrag, Kollektivverträge für alle Beschäftigten in einer Branche zu schließen. In den Kollektivverträgen werden Mindestlöhne und andere Regelungen festgelegt. Für die Unternehmer*innen bringt dies auch Vorteile, da diese Sozialpartnerschaft Streiks als Maßnahmen gewerkschaftlicher Lohnkämpfe deutlich reduziert (vgl. Lorenz 2012). Den gesetzlichen Rahmen für die Kollektivvertragsverhandlungen in der Landwirtschaft bildet das Landarbeitsgesetz.

Ein Spezifikum für die Landwirtschaft ist, dass hier die Landwirtschaftskammer als Sozialpartner fungiert und der ÖGB in zwei Bundesländern (Tirol und Oberösterreich) nicht kollektivvertragsfähig ist, sondern die viel kleinere Interessenvertretung Land- und Forstarbeiterbund, die historisch bedingt sehr nah am Bauernbund steht. Hinzu kommt, dass die Arbeiterkammer in Wien und in Burgenland die verpflichtende Interessenvertretung für Land- und Forstarbeiter*innen ist, denn in diesen Bundesländern sind die Landarbeiter*innen nicht in einer Landarbeiterkammer organisiert. Insgesamt 52 Kollektivverträge in

ganz Österreich werden somit in der Branche alljährlich von unterschiedlichen Interessenvertreter*innen auf Landesebene verhandelt, was eine unübersichtliche Lage verursacht, in erster Linie für die Arbeitnehmer*innen selbst.

Gesetzlicher Rahmen als Back-up: Das Landarbeiter*innengesetz

Im Landarbeitsgesetz von 2021 werden die Rahmenbedingungen für unselbstständige Arbeitsverhältnisse in der Landwirtschaft festgelegt. Diese umfassen neben allgemeinen arbeitsrechtlichen Bestimmungen unter anderem die tägliche und wöchentliche Normalarbeitszeit sowie die Definition von Überstunden, die maximal zulässigen Beiträge für Unterkunft und Verpflegung sowie Vorgaben für die Art der Unterkunft und die Ausstattung. Das Landarbeitsgesetz gibt damit den Rahmen vor, innerhalb dessen Kollektivverträge zwischen den Sozialpartnern geschlossen werden können. Es ist schwieriger zu verändern als zum Beispiel Kollektivverträge, die jährlich neu ausgehandelt werden, da Änderungen des Gesetzes im Nationalrat beschlossen werden müssten. Es gibt keine Mindestlöhne vor. Das Landarbeitsgesetz als einheitliches Bundesgesetz ist erst kürzlich verabschiedet worden; es löste einen Flickenteppich von Landesgesetzen ab. Seine Einführung ist als Erfolg für die Arbeitnehmer*innen in der Landwirtschaft zu werten, da es die Stellung der Arbeitnehmer*innenvertretungen in den Kollektivvertragsverhandlungen stärkt, indem es als bindende Grundlage in den jährlichen Kollektivvertragsverhandlungen fungiert.

Die Kollektivverträge werden zwischen den Sozialpartnern, also Repräsentanten der Arbeitnehmer*innen sowie der Arbeitgeber*innen verhandelt und gelten für alle Arbeitsverhältnisse in der gesamten Branche. Die Kollektivverträge in der Landwirtschaft werden in jedem Bundesland einzeln zwischen den Sozialpartnern ausgehandelt. Für Landarbeiter*innen ist die Produktionsgewerkschaft PRO-GE zuständig; die u. a. für die Landwirtschaft zuständige Teilgewerkschaft im ÖGB.¹ Bis auf in Tirol und in Oberösterreich, sitzt der PRO-GE die Landwirtschaftskammer gegenüber, die die Arbeitgeber*innenseite vertritt.

¹ In manchen Bundesländern werden Landarbeiter*innen nicht von der Gewerkschaft, sondern von der Landarbeiterkammer in den Kollektivvertragsverhandlungen vertreten.

Das zentrale Element der Kollektivverträge sind Lohn tafeln: Für jede definierte Tätigkeit werden Bruttomindestlöhne ausgehandelt. Diese gelten für alle Beschäftigten und alle Betriebe der Branche. Neben dem Brutto-Mindestlohn gibt es auch oft Vereinbarungen über die tägliche und wöchentliche Normal- und Maximalarbeitszeit, die Definition von Überstunden und die Festlegung der Zuschläge, Sonntags- und Feiertagsarbeit, Maximalbeiträge für Unterkunft und Verpflegung sowie Vorgaben für die Art der Unterkunft und die Ausstattung. Vieles ist zwar auch im Landarbeitsgesetz geregelt, die Kollektivverträge können aber auch weitergehende Regelungen zugunsten der Arbeitnehmer*innen festlegen.

Für ungelernete Arbeiter*innen in der Landwirtschaft gilt 2022 in Tirol, dem Bundesland mit dem derzeit niedrigsten Lohnsatz, ein kollektivvertraglicher Mindestlohn von 1500 Euro brutto für eine Vollzeitbeschäftigung von 40 Stunden pro Woche. Das sind umgerechnet 8,66 Euro brutto pro Stunde ($1500/4.33/40 = 8.66$). In Salzburg, dem Bundesland mit dem aktuell höchsten Bruttomindestlohn, sind es 8,93 Euro pro Stunde. Dazu kommen noch Sonderzahlungen, also Weihnachts- und Urlaubsgeld, wodurch zum normalen Bruttolohn nochmal jeweils ein Sechstel addiert wird. Somit kommt man zum Beispiel mit einer Vollzeitstelle ohne Überstunden als ungelernete Landarbeiterin bzw. ungelernerter Landarbeiter in Tirol auf einen Bruttomonatslohn inklusive anteiliger Sonderzahlungen von 1750 Euro brutto bzw. 1442 Euro netto (Tiroler Land- und Forstarbeiterbund 2022). Im Zuge der Arbeit der sezonier-Kampagne wurden unzählige betriebliche Verstöße gegen diese ohnehin schon geringen kollektivvertraglichen Bestimmungen bekannt. Landarbeiter*innen werden häufig zu weniger Stunden bei der Sozialversicherung angemeldet als sie tatsächlich arbeiten und der tatsächliche Stundenlohn wird individuell zwischen Arbeitgeber*in und Arbeitnehmer*in vereinbart. Arbeitnehmer*innen sind oftmals auch nicht über die geltenden Mindestlöhne informiert. Stundenlisten werden doppelt geführt – einmal offiziell, einmal inoffiziell. Überstundenzuschläge werden nicht bezahlt, unrechtmäßig viel Geld wird für Kost und Logis oder für die Bereitstellung von Arbeitsmitteln vom Lohn abgezogen. Hinzu kommt, dass die Barauszahlung des Lohnes in der Landwirtschaft weit verbreitet ist. Auf diese Weise werden die Lohnuntergrenzen aus den Kollektivverträgen umgangen. Auch Sozialdumping, also die

Unterschlagung von Sozialversicherungsbeiträgen wird so betrieben, was für die Arbeiter*innen geringere Ansprüche auf Leistungen zur Folge hat.

Kollektivverträge sind rechtlich bindend. Bei Vertragsverletzungen, wie zum Beispiel Unterentlohnung, kann die Arbeitnehmer*in in einem individuellen zivilrechtlichen Verfahren den vorenthaltenen Lohn einklagen. In der Praxis gestaltet sich dies jedoch schwierig: Arbeitsrechtsklagen erfordern oft Zeit und verlangen Betroffenen viele emotionale und finanzielle Ressourcen ab. Oftmals sind betroffene Arbeitnehmer*innen nur saisonbedingt in Österreich ansässig. Einen Prozess aus dem Ausland anzustrengen gestaltet sich als schwierig, da das österreichische Rechtssystem nicht auf zivilrechtliche Privatkläger*innen aus dem Ausland ausgelegt ist. So haben zum Beispiel Kläger*innen nicht automatisch einen gesicherten aufenthaltsrechtlichen Status oder Anspruch auf Sozialhilfe, wenn sie als Saisonarbeiter*innen eingereist sind und nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zurückgehaltenen Lohn einklagen wollen. Hinzu kommt, dass die Beschäftigten keine unbefristeten Arbeitsverträge haben, sondern oft jährlich befristet beschäftigt sind. Somit riskieren klagende Landarbeiter*innen den nachhaltigen Verlust des Arbeitsplatzes. Entsprechend ist die Zahl von Klagen auch sehr gering. In diesen seltenen Fällen von Lohnnachzahlungsforderungen werden oftmals Vergleiche ausgehandelt. Bei diesen außergerichtlichen Einigungen wird Arbeiter*innen in der Regel sehr viel weniger Geld ausgezahlt als sie in einem Prozess erstreiten könnten, allerdings ist dieser Weg viel schneller und weniger nervenaufreibend (vgl. Koweindl 2018).

Gegen Unterentlohnung kann – neben dem privatrechtlichen Klageweg für Arbeitnehmer*innen – auch verwaltungsrechtlich vorgegangen werden. Mit dem Lohn- und Sozialdumpinggesetz steht dem Staat ein gesetzliches Instrument zur Verfügung, um Unterentlohnung wirksam zu bekämpfen – zumindest theoretisch. Dieses Gesetz sieht vor, Unterentlohnung und das Vorenthalten von Sozialabgaben durch die Verhängung von Verwaltungsstrafen zu sanktionieren. Das heißt, dass der Staat eine Verwaltungsstrafe gegenüber Arbeitgeber*innen anstrengen kann, ohne dass es dafür einer privaten Klage einer unterentlohten Arbeitskraft bedarf. Durch die Finanzpolizei und die Österreichische Gesundheitskassa werden Kontrollen durchgeführt; sie dürfen Stundenaufzeichnungen und Lohnzettel von Betrieben anfordern. Die Strafen reichen bis zu 250.000 Euro,

der Strafraumen orientiert sich dabei an der Höhe des vorenthaltenen Entgelts.² Allerdings wird in einheimischen landwirtschaftlichen Betrieben ohnehin extrem selten kontrolliert. Das hat folgenden Hintergrund: Das Lohn- und Sozialdumpinggesetz wird oft als rechtliches Instrument kritisiert, das in erster Linie die österreichische Wirtschaft schützen soll, und nicht unbedingt die Arbeitnehmer*innen in Österreich (siehe Kommentar der Arbeiterkammer in Die Presse 2021, vgl. Riesenfelder et al 2012). Österreichische Unternehmen sollen vor jenen ausländischen Firmen geschützt werden, die aufgrund von Dumpinglöhnen viel geringere Kosten haben, ihre Dienste wesentlich billiger anbieten können und daher einen Wettbewerbsvorteil erzielen, während österreichische Arbeitnehmer*innen vor einem sinkenden Lohnniveau geschützt werden sollen. Diese Rede vom Schutz vor ausländischen „Dumpingfirmen“ ist vor allem in der Baubranche ein oft gehörtes Argument (siehe BMF 2021). Im Agrarsektor sieht es jedoch anders aus: Die Betriebe sitzen im Inland. Die geringen Lohnkosten für transnationale Arbeitsmigrant*innen kommen eben gerade den österreichischen Landwirt*innen zugute. Es besteht keine Konkurrenz zu „inländischen“ Arbeitnehmer*innen, da es kaum österreichische angestellte Landarbeiter*innen gibt. Daher ist zu vermuten, dass von Seiten der Politik weniger Handlungsbedarf gesehen wird, da das Lohndumping eben vor allem ausländische Arbeitnehmer*innen trifft, die zum Beispiel auch nicht wählen dürfen, während österreichische Firmen und Agrarbetriebe vom Lohndumping profitieren. Auf der anderen Seite ist einzuwenden, dass flächendeckendes, systematisches Lohndumping in der Landwirtschaft sehr wohl auch einen volkswirtschaftlichen Schaden produziert: Indem die Lohnkosten gedrückt werden, verlieren all jene arbeitsintensiven landwirtschaftlichen Betriebe, die ihre Arbeiter*innen fair entlohnen, ihre Wettbewerbsfähigkeit. Dies betrifft vor allem auch Kleinbauern- und -bäuerinnen und Familienbetriebe, die nur wenige oder keine „familienfremden“ Landarbeiter*innen beschäftigen (Via Campesina 2021). Das Lohn- und Sozialdumpinggesetz könnte also einen wirksamen gesetzlichen Schutz vor Ausbeutung bieten, doch werden die Kontroll- und Sanktionsmöglichkeiten bei inländischen landwirtschaftlichen Betrieben kaum ausgeschöpft. Dass die Geldstrafen teilweise niedriger sind als die korrekte Bezahlung der Arbeiter*innen über die Jahre, führt oft dazu, dass Arbeitgeber*innen eventuelle Sanktionen in Kauf nehmen, anstatt ihre Belegschaft ordnungsgemäß zu ent-

² siehe: <https://www.usp.gv.at/mitarbeiter/entgelt/massnahmen-gegen-lohn-und-sozialdumping.html>

lohlen. Desweiteren zieht eine Verurteilung nach dem Lohn- und Sozialdumpinggesetz auch nicht die Verpflichtung nach sich, die ausstehenden Löhne auch tatsächlich auszusahlen.

In diesem Kapitel wurde das rechtliche und institutionelle Feld skizziert, in dem entlohnte Landarbeit in Österreich stattfindet. Zusammenfassend wird so ersichtlich, dass die österreichische Delegation nicht ganz Unrecht hatte mit ihrem Urteil, in Österreich gebe es schon „genug“ Regeln für die Beschäftigung von Landarbeiter*innen. Es gibt Regelungen zur Arbeitszeit, eine Lohnuntergrenze, Regelungen zur Unterkunft und Verpflegung, einen zivilrechtlichen Weg, zurückgehaltenen Lohn einzuklagen sowie auch ein Instrument für den Staat, Klagen gegen Unterentlohnung anzustrengen. Dennoch scheinen all diese Instrumente und Regeln in der Praxis nicht zu greifen, sonst würde systematische Unterentlohnung von Landarbeiter*innen nicht so hartnäckig persistieren. Die zu Beginn angesprochene soziale Konditionalität, also die Kopplung von EU-Landwirtschaftssubventionen an die Einhaltung arbeitsrechtlicher Standards hätte ein wirksames Instrument zur Steuerung werden können. Sie ist aber in der ab 2023 geltenden „neuen Gemeinsamen Agrarpolitik“ schlussendlich nur in der Minimalversion implementiert worden: ohne eigene Kontrollmechanismen, nur im Anschluss an arbeitsrechtliche Verfahren und ohnehin sind die Mitgliedsstaaten bis 2025 nicht zur Implementierung verpflichtet. Im Jahr 2025 soll neu evaluiert werden (Euroactiv 2022).

Was also tun, wenn es zwar umfassende Regeln gibt, sich jedoch viele Betriebe nicht an diese halten? Wenn Landarbeiter*innen aus dem Ausland systematisch unterentlohnt werden und die Instrumente zur Durchsetzung der Rechtsvorschriften nicht greifen? Das ist die Situation, in welche die sezonier-Kampagne interveniert, bei den Landarbeiter*innen selbst ansetzt und Organisation, Empowerment und Rechtsberatung leistet.

Zu Besuch bei den Produzent*innen im Feinkostladen Europas: Erfahrungen aus acht Jahren sezonier-Kampagne

Jeden Tag bis zu 14 Stunden Arbeit auf dem Feld, auch am Sonntag, keine Ruhetage, und das alles für einen Stundenlohn von 4 Euro: Unter diesen Bedin-

gungen arbeiteten Menschen über Jahre bei einem großen Tiroler Gemüsebauern. 2013 kam es dort zu einem wilden Streik, das bedeutet: ohne Kenntnis bzw. Zustimmung des ÖGB. Über 70 dort beschäftigte Arbeiter*innen legten die Arbeit nieder und organisierten eine Demonstration vor dem Betriebstor mit dem Protestbanner „Wir protestieren!“. Sie forderten die Auszahlung der ausstehenden Ansprüche, die ihnen kollektivvertraglich zustanden. Dieser Streik kam für viele überraschend, auch für die österreichischen Arbeitnehmervertreter*innen. Die zuständige Produktionsgewerkschaft (PRO-GE) hatte keinen Kontakt zu den Arbeiter*innen. Die Arbeiterkammer Tirol, die in Tirol nicht für Arbeitnehmer*innen in der Landwirtschaft zuständig ist, vermittelte einen Anwalt, der für viele Beteiligte des Streiks einen außergerichtlichen Vergleich für vorenthaltenen Lohn aushandelte. Insgesamt musste der Bauer über 100.000 Euro nachzahlen (vgl. Melo 2018).

Durch diesen Fall rückte die Unterentlohnung migrantischer Arbeiter*innen in der Landwirtschaft in den Fokus gewerkschaftlicher Aufmerksamkeit. Einige im Migrations- und Ernährungsbereich tätige Aktivist*innen gründeten gemeinsam mit der Bundesabteilung für Sozialpolitik der PRO-GE und verschiedenen NGOs (UNDOK – Verband zur gewerkschaftlichen Unterstützung undokumentiert Arbeitender, MEN-VIA – Unterstützung für männliche Betroffene von Menschenhandel und LEFÖ – Beratung, Bildung und Begleitung für Migrantinnen) die *sezonieri*-Kampagne für die Rechte von Erntearbeiter*innen („*sezonieri*“ auf Rumänisch) in Österreich. Im Laufe der Jahre kamen weitere NGOs hinzu. Diese Zusammenarbeit war und bleibt das Herz der Kampagne. Der Mehrwert von *sezonieri* liegt somit im Zusammenkommen unterschiedlicher Kompetenzen einer aktivistischen Politgruppe, professioneller NGO-Lobbyarbeit, und klassisch gewerkschaftlicher Organisation von Arbeiter*innen. Es findet viel bildungspolitische sowie Medien- und Vernetzungsarbeit statt. „Kerngeschäft“ von *sezonieri* ist von Beginn an die Aufklärungsarbeit durch den direkten Kontakt mit den Landarbeiter*innen auf Österreichs Feldern (vgl. Bolyos et al. 2018). Dazu finden in jeder Saison sogenannte „Feldaktionen“ in verschiedenen Bundesländern statt. Auf Feldaktionen kommen Gewerkschafter*innen und Aktivist*innen von *sezonieri* mit Landarbeiter*innen ins Gespräch, verteilen mehrsprachige Info-Broschüren, die über Arbeitsrechte und kollektivvertragliche Mindestlöhne informieren und ein kostenloses, ano-

nymes Telefon-Beratungsangebot verbreiten. Sie geben Arbeitszeitkalender heraus und animieren zur selbstständigen Stundendokumentation, die im Falle einer Auseinandersetzung mit den Arbeitgeber*innen als Beweismittel auch vor Gericht gilt. Außerdem erkundigen sie sich über Arbeitszufriedenheit und Arbeitsbedingungen. Die Resultate der „Feldarbeit“ sind oftmals ambivalent: Zum einen ist die Symbolkraft wichtig, um Präsenz zu demonstrieren, Vertrauensarbeit zu leisten und Arbeiter*innen über das Unterstützungsangebot von sezonieri zu informieren. Zum anderen sind Arbeitgeber*innen oder Vorgesetzte oftmals zugegen und so ist ein längerer Austausch kaum möglich. Dennoch sind im Hinblick auf die oftmals extrem isolierten Wohnstätten Felder oft die einzige Möglichkeit, die Arbeitskräfte von landwirtschaftlichen Betrieben gesammelt anzutreffen. Zu hoffen ist, dass Feldbesuche und Medienberichte betriebsintern Wirkung zeigen und Anreize schaffen, dass Arbeitsbedingungen eingehalten werden.

Durch Kooperationen mit Kunstinitiativen, aktivistischen und gewerkschaftlichen Organisationen – national und international –, aber auch Workshops in Schulen, alljährliche Lehrveranstaltungen an der Universität für Bodenkultur Wien sowie Vorträge und den laufenden Austausch und die Vernetzung mit im Ernährungsbereich tätigen Initiativen in Österreich (und über die Grenzen hinaus), ist die bildungspolitische Arbeit von sezonieri ein wichtiges öffentlichkeitswirksames Tätigkeitsfeld.

Die Zusammenarbeit von Aktivist*innen mit der Gewerkschaft ist nicht nur arbeitsrechtlich von hoher Relevanz. In einer Branche wie der Landwirtschaft, in der die gewöhnlichen Organisationsstrategien des Gewerkschaftswesens sich oftmals schwieriger gestalten – basierend auf fehlenden Sprachkenntnissen, isolierten Arbeitsstätten und nicht selten aufgrund großer Skepsis der Arbeitnehmer*innen gegenüber Gewerkschaften in ihren Herkunftsländern – führt sie zu innovativen Problemlösungen innerhalb der Gewerkschaftsstrukturen. Dass für die österreichischen Gewerkschaften das Erreichen dieser Zielgruppe enorm schwierig ist, offenbart die vollkommen fehlende Betriebsrät*innenvertretung in der Branche: In keinem landwirtschaftlichen Betrieb in Österreich gibt es eine Betriebsrätin oder einen Betriebsrat.

Nichtsdestotrotz sorgt sezonieris Auftreten als Delegation der Gewerkschaft bei Vorarbeiter*innen auf den Feldern dafür, dass Informationsmaterialien ausgeteilt werden können und aktiv mit Arbeiter*innen gesprochen werden kann. Weiterhin kann in allen arbeitsrechtlichen Belangen auf die Rechtsberatung und auch die Übernahme von Anwalts- und Gerichtskosten durch die PRO-GE zurückgegriffen werden. Arbeiter*innen können also mithilfe der PRO-GE ihre ausstehenden Lohnansprüche einfordern und im äußersten Fall auch vor Gericht gehen. Dies wird ermöglicht durch eine für die sezonieri-Kampagne beschlossene Sonderrichtlinie der PRO-GE, die vorsieht, dass Landarbeiter*innen ab dem ersten Tag ihrer Mitgliedschaft Anrecht auf das volle Beratungs- und Unterstützungsangebot der PRO-GE haben. Üblicherweise gibt es sonst eine Wartezeit von sechs Monaten für Neumitglieder. Somit bietet sezonieri eine Brücke zu den Unterstützungsleistungen der Gewerkschaft und fungiert oftmals als der erste Kontakt.

Ziel der Kampagne ist, die Arbeiter*innen zu informieren und zu empowern, ihre Rechte wahrzunehmen, sich mit unserer Unterstützung zu organisieren, ausstehende Ansprüche und höhere Löhne einzufordern und gegebenenfalls auch arbeitsrechtliche Prozesse anzustreben. Insofern ist die Arbeit nicht auf eine Vermittlerrolle hin zu gewerkschaftlicher Rechtsberatung zu reduzieren. Denn zentraler Fokus seit der Gründung 2014 bleibt die Hilfe zur Selbstorganisation von Arbeiter*innen, die im ersten Moment ein selbstorganisierter Kampf gebildet hat - mit dem Protest der Erntearbeiter*innen in Tirol im Jahr 2013 als Auslöser für den Start der sezonieri-Kampagne. Die Unterstützung zur Selbstorganisation der Arbeiter*innen hat sich jedoch seit der Gründung als die größte Herausforderung herausgestellt, trotzdem besteht sie weiterhin als oberstes Ziel.

Eine weitere wichtige Säule ist die Medienarbeit, die versucht, die Realitäten in der Landwirtschaft in den öffentlichen Diskurs zu tragen, eine breite Öffentlichkeit auf die (schlechten) Arbeits- und Lebensbedingungen vorwiegend migrantischer Landarbeiter*innen aufmerksam zu machen und ein Bewusstsein dafür zu schaffen, dass auch regionale, biologische Lebensmittel, die vor der Haustür in Mitteleuropa produziert werden, nicht per se „fair“ sind. In der Vergangenheit haben Imageschäden oft eine maßgebliche Rolle in der nachhal-

tigen Verbesserung von Arbeitsbedingungen gespielt. Berichten von Erntearbeiter*innen zufolge halten sich so manche Bauern und Bäuerinnen an die gesetzlichen Regeln, aus Angst vor arbeitsrechtlichen Sanktionen und darauffolgenden Rufschädigungen, was den Verlust von Abnehmer*innen bedeuten kann. Aus einem mutigen Schritt von Erntearbeiter*innen selbst, um für ihre Rechte zu kämpfen, und der spontanen Unterstützungsgruppe für ihren Streik beim Tiroler Gemüsebauern in 2013 ist also eine tragfähige Organisation entstanden, die das Thema Arbeitsausbeutung in der Landwirtschaft als relevantes Problem in Gewerkschaftswesen und Politik tragen konnte. Einige Erfolge konnten errungen werden, dennoch bleibt die Unterentlohnung in der Landwirtschaft nach wie vor bestehen. Unter den momentanen europäischen Produktionsbedingungen bleibt somit die Arbeit von sezonierte unabhingbar.

Schlussfolgerungen

Zusammengenommen lässt sich schwerlich ein durchweg positives Bild des „Feinkostenladen Europas“ zeichnen. Vielmehr muss die Ausbeutung migrantischer Arbeit als struktureller Bestandteil der Landwirtschaft gesehen werden, in Österreich wie in anderen europäischen Ländern. Die Verfügbarkeit regionalen und günstigen Gemüses basiert oftmals auf einem Prozess der massiven Intensivierung von Landwirtschaft (Rogaly 2008). Dieser wiederum wird nur dadurch ermöglicht, dass mehr Menschen denn je aus prekarierten Herkunftsverhältnissen auf europäischen Feldern arbeiten (Scott/Rye 2018). Die Kombination aus dem „structural disempowerment“ von migrantischen Arbeiter*innen (fehlende Rechts-, Sprach- oder Ortskenntnisse) sowie rechtlicher Passivität führt dazu, dass migrantische Arbeiter*innen in der Landwirtschaft oftmals ausgebeutet werden (Augère-Granier 2021). Gefordert sind nicht nur die Arbeitgeber*innen, die Interessenvertreter*innen der Arbeitnehmer*innen, die Politik und die Konsument*innen, wie allzu oft behauptet wird. Dabei wird die Rolle des Handels - mit einer vor allem für Kleinbetriebe fatalen Preispolitik des «Wettlauf nach unten» - zu wenig beleuchtet. So vielgepriesen die Marke „österreichisches Gemüse“ im Supermarkt ist, so muss auch national geltendes Arbeits- und Sozialrecht die Grundlage für die Arbeit auf den Feldern und in den Gewächshäusern Österreichs darstellen.

Wie das zweite und dritte Kapitel zeigen, klafft hier eine beträchtliche Lücke zwischen Soll und Sein. Einerseits existiert in der österreichischen Arbeits- und Sozialpolitik eine Vielzahl an steuernden Regelwerken. Andererseits werden Mindeststandards systematisch unterhöhlt und die tatsächliche Situation der migrantischen Landarbeiter*innen ist oftmals zu prekär, als dass sie sich selbst ohne Weiteres per Arbeitsrechtsverfahren die Durchsetzung ihrer Rechte erkämpfen könnten. Der Zugang zur Justiz – nicht als theoretisch geltende, sondern praktisch verfügbare Möglichkeit – ist eingeschränkt (siehe FRA 2016 für den Begriff des „access to justice“). Weiterhin muss auch eine gewisse Trägheit der österreichischen Institutionen konstatiert werden, diese Lücke zu schließen: Wenn etwa Kontrollmöglichkeiten, die sich durch das Lohn- und Sozialdumpinggesetz ergeben, nicht ausgeschöpft werden. An diesem Punkt interveniert die sezonieri-Kampagne für die Rechte von Erntearbeiter*innen. Sezonieri ist auf vielen Ebenen gleichzeitig tätig: als Ansprechpartnerin und Vermittlerin von gewerkschaftlicher Rechtsberatung, als bildungspolitische und Medienkampagne, als Knotenpunkt der Organisierung von Landarbeiter*innen und als politische Lobby-Organisation, nicht zuletzt innerhalb des sozialpartnerschaftlichen Gewerkschaftswesens selbst. Diese vielen verschiedenen Funktionen sind notwendig, um langfristig funktionierende Strukturen gegen die systematische Ausbeutung von migrantischen Landarbeiter*innen zu sichern. Abschließend lässt sich konstatieren, dass es zur Überwindung der Ausbeutung auf österreichischen Feldern aller Akteur*innen bedarf: des Handels, der Konsument*innen, der Landwirt*innen, der Gesetzgeber*innen und der öffentlichen Verwaltung sowie der kämpferischen Landarbeiter*innen selbst. <

Autor*innen

Sophie Alen Röttger hat an der School of Public Policy an der Central European University in Wien studiert. Sie interessiert sich für das Potential von progressivem Policymaking für die Befreiung aller, ohne jedoch dessen Beschränkungen aus dem Blick zu verlieren. Derzeit ist sie bei der EU Grundrechtsagentur im Bereich Equality, Roma Inclusion and Social Rights beschäftigt.

Paul Sperneac-Wolfer studierte Kulturanthropologie im Bachelor an der Universität Wien sowie dem University College London. Momentan ist er Masterstudent im Department of Sociology and Social Anthropology an der Central European University, Wien. Im Rahmen seiner Masterarbeit forschte er vier Monate ethnographisch mit rumänischen Arbeiter*innen in einem Gewächshauskomplex in Niederösterreich. Sein Interesse an transnationaler Arbeitsmigration in der europäischen Lebensmittelproduktion plant er im Rahmen einer Dissertation weiterzuverfolgen.

Literaturverzeichnis

Austrian Delegation to the Council of the European Union (2021): Proposal on the social dimension – taking into account the scope of the CAP, national circumstances and Member States' competences. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-6434-2021-INIT/en/pdf>. Zugegriffen am 20.11.2022.

Augère-Granier, M. L. (2021): Migrant seasonal workers in the European agricultural sector. Briefing of the European Parliament. European Parliamentary Research Service. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/689347/EPRS_BRI\(2021\)689347_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/689347/EPRS_BRI(2021)689347_EN.pdf). Zugegriffen am 20.11.2022.

Betti, E. (2018): Historicizing Precarious Work: Forty Years of Research in the Social Sciences and Humanities. *International Review of Social History*, 63(2), 273-319. doi:10.1017/S0020859018000329
Cosma, V. S., Ban, C., Gabor, D. (2020): „The Human Cost of Fresh Food: Romanian Workers and Germany's Food Supply Chains“, *Review of Agrarian Studies*, 10. Jg., Heft 2, S. 7–27.

Bolyos, L./ Fötsch, C./ Griesser, M./ Hanebeck, I./ Jović, K./ Kotek, T./ Koweindl, D./ Melo, S. (2016): Wie wir solidarisch handlungsfähig werden. In: Bolyos, L./ Haslinger, S./ Reisenberger, B./ Schindler, R./ Stern, S./ Behr, D. A./ Sezoni-Kampagne für die Rechte von Erntehelfer_innen in Österreich (Hrsg.): *Willkommen bei der Erdbeerernte! Ihr Mindestlohn beträgt ...: gewerkschaftliche Organisation in der migrantischen Landarbeit - ein internationaler Vergleich*. Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE.

Bundesministerium für Finanzen (2021): „Blümel/Kocher: Erfolgsbilanz nach Schwerpunktaktionen der Finanzpolizei“. <https://www.bmf.gv.at/presse/pressemitteilungen/2021/November/bluemel-kocher-erfolgsbilanz-finanzpolizei.html>. Zugegriffen am 20.11.2022.

Burawoy, M. (1976): The Functions and Reproduction of Migrant Labor. *Comparative Material from Southern Africa and the United States*. *American Journal of Sociology* 81(5), S. 1050–1087.

Der Standard (2020): <https://www.derstandard.at/story/2000118110455/eine-erntearbeiterin-will-gerechtigkeit> Zugegriffen am 20.11.2022.

Euroactiv (2022): CAP deal lays ground for third 'social' pillar. <https://www.euractiv.com/section/agriculture-food/news/cap-deal-lays-ground-for-third-social-pillar/>. Zugegriffen am 20.11.2022.

European Union Agency for Fundamental Rights (2016): Handbook on European law relating to access to justice. <https://fra.europa.eu/en/publication/2016/handbook-european-law-relating-access-justice>. Zugegriffen am 20.11.2022.

Faßmann, H. (1986): *Migration in Österreich: 1850-1900. Migrationsströme innerhalb der Monarchie und Struktur der Zuwanderung nach Wien*. Demographische Informationen, 22–36.

King, R./ Lulle, A./ Melossi, A. (2021): New perspectives on the agriculture–migration nexus. *Journal of Rural Studies* (85), S. 52–58.

Koweindl, D. (2016): „Landwirtschaft ist einer der Sektoren, wo am meisten ausgebeutet wird“ Interview mit Susi Haslinger und Lilla Hajdu. In: Bolyos, L./ Haslinger, S./ Reisenberger, B./ Schindler, R./ Stern, S./ Behr, D. A./ Sezonierni-Kampagne für die Rechte von Erntehelfer_innen in Österreich (Hrsg.): Willkommen bei der Erdbeerernte! Ihr Mindestlohn beträgt ...: gewerkschaftliche Organisation in der migrantischen Landarbeit - ein internationaler Vergleich. Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE.

Lorenz, R. (2012): Verdrießlicher Proporz und unbotmäßiger Streik. Kehrseiten der Sozialpartnerschaft. In: Der ÖGB. 1st edn. Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG, S. 33–38.

McMichael, P. (2009): A Food Regime Genealogy. In: The Journal of Peasant Studies 36. Jg., S. 139–69.

Melo, S. (2016): „Wir protestieren!“ Interview mit Sorin Oprîşiu. In: Bolyos, L./ Haslinger, S./ Reisenberger, B./ Schindler, R./ Stern, S., Behr, D. A./ Sezonierni-Kampagne für die Rechte von Erntehelfer_innen in Österreich (Hrsg.): Willkommen bei der Erdbeerernte! Ihr Mindestlohn beträgt ... : gewerkschaftliche Organisation in der migrantischen Landarbeit - ein internationaler Vergleich. Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE.

Le Heron, R./ Roche, M. (1995): A 'fresh' place in food's space. *Area*, 27. Jg., S. 22–32.

Riesenfelder, A./ Schelepa, S./ Wetzl, P. (2012): Monitoring der Arbeitsmarktöffnung - Auswirkungen auf Beschäftigungsformen und auf Lohndumping. In: Arbeitsmarktöffnung 2011. Wien: ÖGB-Verlag. S. 237–479. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-422543>. Zugegriffen am 20.11.2022.

Rogaly, B. (2008): 'Intensification of Workplace Regimes in British Horticulture. The Role of Migrant Workers.' *Population, Space and Place* 16(6), S. 497–510.

Rye, J. F./ Scott, S. (2018): International Labour Migration and Food Production in Rural Europe. A Review of the Evidence. *Sociologia Ruralis*, 58. Jg., S. 928–952.

Rye, J. F./ Scott, S. (2020): Agricultural employers' representation and rationalization of their work offer. The 'benevolent moderator'. S. 141–158. In: Rye, J. F./ O'Reilly, K. (eds): *International Labour Migration to Europe's Rural Regions*, London.

Statista (2022): <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/938479/umfrage/marktkonzentration-im-lebensmittelhandel-in-oesterreich/>. Zugegriffen am 20.11.2022.

Tiroler Land- und Forstarbeiterbund (2022): Kollektivvertrag für die Landarbeiter Tirols. <https://www.lfb.at/tirol/wp-content/uploads/2022/01/KV-Landarbeiter-2022.pdf>. Zugegriffen am 20.11.2022.

Via Campesina (2022): Köstinger verwässert EU-Agrarpolitik. Blogbeitrag auf Homepage. <https://www.viacampesina.at/oebv-koestinger-verwaessert-eu-agrarpolitik/>. Zugegriffen am 20.11.2022.

Zolniski, C. (2022): Space–time compression. The workplace regime of transnational capitalist agriculture in northern Mexico. In: Gill, L./ Kasmir, S. (eds.): *The Routledge Handbook of the Anthropology of Labor*. London, New York: Routledge.

> **Strukturelle Verhältnisse der landwirtschaftlichen Beschäftigung**

Sozioökonomische Aspekte der landwirtschaftlichen Saisonarbeit – Neue großbetriebliche Strukturen, osteuropäische Integration, Zusammenwirken von Produktionsmodellen

Thomas Hentschel

Kurzfassung

In dem Artikel wird beschrieben wie durch die Verfügbarkeit von Wanderarbeitskräften Betriebe in Landwirtschaft und Gartenbau in Deutschland expandieren konnten. Durch arbeits- und sozialrechtliche Regelungen konnten Unternehmen Arbeit günstig organisieren. Traditionell sind Wanderarbeitskräfte kaum gewerkschaftlich organisiert und sind häufig der Willkür der Unternehmen ausgesetzt. Dargestellt werden gewerkschaftliche Initiativen und Handlungsmöglichkeiten zur Verbesserung der Situation der Beschäftigten.

Schlagworte: Wanderarbeitskräfte, Gewerkschaft, betriebliche Kontrollen, Handlungsmöglichkeiten

Einleitung

In seinen berühmten Landarbeiterstudien hat Max Weber bereits Ende des vorletzten Jahrhunderts den Zusammenhang zwischen der Entstehung und Erhaltung einer großbetrieblichen, kapitalistisch organisierten Landwirtschaft und der wachsenden Saison- und Wanderarbeit deutlich gemacht (Weber 2014 [1892]).

In diesem Beitrag wird ein vergleichbarer Prozess dokumentiert. Es wird argumentiert, dass die Arbeitnehmerfreizügigkeit in der Europäischen Union und der damit verbundene Zugang von Wanderarbeitskräften aus ärmeren

Regionen der EU die Voraussetzungen für Obst- und Gemüse anbauende Betriebe geschaffen haben, in bis in die neunziger Jahre des vorigen Jahrhunderts nicht vorstellbaren Größen zu expandieren.

Im Rahmen dieser kleinen Studie wurde die Entwicklung von mehreren, heute sehr großen Unternehmen vergleichend betrachtet. Grundlage der Fallstudien bilden eine Analyse der Bilanzen (Bundesministerium der Justiz 2022), die Höhe von Subventionszahlungen aus Mitteln der Gemeinsamen Agrarpolitik (GAP) sowie die von den Unternehmen selbst zur Verfügung gestellten Informationen (z. B. Webseiten).

Es wird argumentiert, dass ein derartiges Unternehmenswachstum nur möglich ist, wenn die Zuführung von gering entlohnten, flexibel einsetzbaren Arbeitskräften in ausreichendem Umfang möglich ist. Es ist im Kontext eines Hochlohnlades wie der Bundesrepublik Deutschland nur durch Wanderarbeit in großem Umfang zu realisieren. Die stark wachsenden Unternehmen im Obst und Gemüsebau zeichnen sich deshalb u. a. durch die Fähigkeit aus, die Zuwanderung von Wanderarbeitskräften zu organisieren.

Unterstützt wird diese betriebliche Entwicklung durch fördernde arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, wie die weitgehend sozialversicherungsfreie geringfügige Beschäftigung sowie die Arbeitnehmerfreizügigkeit innerhalb der Europäischen Union und ebenso durch Anwerbeabkommen mit Ländern außerhalb der EU.

Die großen Betriebe zeichnen sich mittlerweile durch eine enge Verflechtung verschiedener Unternehmen aus, zu deren Geschäftsfeldern nicht nur die Urproduktion, sondern auch die Vermarktung in den Lebensmitteleinzelhandel oder Eventangebote zählen.

In der teils aufgeheizten politischen Debatte werden den landwirtschaftlichen Betrieben heftige Verstöße gegen arbeitsrechtliche Regeln vorgeworfen. Bei Betriebsbesuchen der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) mit den staatlich geförderten, muttersprachlichen Beratungsinstitutionen wer-

den immer wieder Verstöße gegen das Mindestlohngesetz, überteuerte Unterkünfte und Verpflegungssätze etc. angetroffen. Eine umfassende wissenschaftliche Studie zur Arbeits- und sozialrechtlichen Lage von Wanderarbeitskräften ist dazu jedoch nicht bekannt.

Verstöße wurden auch immer wieder von der Finanzkontrolle Schwarzarbeit festgestellt, im Vergleich mit anderen Branchen werden in der Landwirtschaft jedoch anteilig weniger Verstöße wahrgenommen.

Abschließend wird für eine Diskussion um ein Agrarmodell plädiert, das eine stärkere Berücksichtigung der sozialen Situation landwirtschaftlicher Arbeitskräfte in der Agrarpolitik beinhaltet.

Begriffsbestimmung

Auf dem agrarischen Arbeitsmarkt gibt es zahlreiche verschiedene Arbeitsrechtsverhältnisse (Hentschel/Fock 2015). Ein besonderer Fall in Deutschland ist die geringfügige Beschäftigung. Die Regelung besagt, dass die Beschäftigung nur in einem begrenzten Zeitraum, zurzeit 70 Tage oder drei Monate, erfolgen muss und die Tätigkeit nicht berufsmäßig ausgeübt wird. Unter diesen Voraussetzungen können Beschäftigte ohne die in Deutschland gängige Sozialversicherung beschäftigt werden. Sie sind zwar über die Berufsgenossenschaft gesetzlich gegen Arbeitsunfälle versichert; bei Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung greifen die gesetzlichen Pflichtversicherungen nicht. Durch diese Regelungen sparen sowohl die Wanderarbeitskräfte als auch die Unternehmen jeweils ca. 20–24 % des Bruttolohns an den in Deutschland üblichen Sozialversicherungsbeiträgen. Aufgrund verschiedener Vorfälle, bei denen Arbeitskräfte bei akuten Erkrankungen ohne ausreichenden Versicherungsschutz waren, müssen die Unternehmen jedoch seit dem 1.1.2022 der Minijob Zentrale gegenüber angeben, wie die Wanderarbeitskräfte krankenversichert sind (BMEL 2022 a). Ursache dieser verschärften Regelung ist wohl der etwas lockere Umgang der Unternehmen mit der Nachprüfung der Krankenversicherung der Arbeitskräfte; so wurde bereits 2003 vom Deutschen Bauernverband auf die Prüfpflicht des Unternehmens hingewiesen (Möller 2003).

Der Begriff Saisonarbeit ist nicht klar abgrenzbar und ist mitunter irreführend (Huschik et al. 2022, S. 2). Es gibt keine klare zeitliche Definition von Saison. Mitunter sind Arbeitskräfte 8 Monate beschäftigt und gehen dann in die Winterarbeitslosigkeit. Obwohl sie saisonal beschäftigt sind, werden sie zumindest in Deutschland nicht als Saisonarbeitskräfte bezeichnet.

Die statistischen Zahlen der Agrarstrukturerhebung, die alle 10 Jahre stattfindet, sind historisch nur eingeschränkt vergleichbar (BMEL o. J.). Sie zeigen aber grundsätzliche Tendenzen auf. Bezüglich der Arbeitskräfte wird mit der statistischen Größe AKE (Arbeitskräfteeinheit) gearbeitet, von der im Bereich der Saisonarbeitskräfte angezweifelt wird, ob sie der realen Arbeitsleistung entspricht. So kann eine Arbeitskraft nur mit 1 AKE bewertet werden, auch wenn sie mehr als 8 h/Tag im Betrieb tätig ist (ebenda, S. 13).

Wird im Folgenden von Großbetrieben gesprochen, so wird der Bezug zu allgemeinen landwirtschaftlichen Betriebsgrößen genommen. Inwieweit die Betriebe handelsrechtlich als große Kapitalgesellschaft eingestuft werden können, ist hier nicht untersucht worden.

Entwicklung der Saison- bzw. der Wanderarbeit in der deutschen Landwirtschaft

Agrarpolitik ist ein bedeutender Politikbereich. Dies zeigt sich insbesondere daran, dass es für diesen Sektor eigene Ministerien sowohl auf Bundes- als auch auf Landesebene gibt, auch wenn sie teils mit anderen Politikfeldern wie Umwelt zusammengefasst sind. Die Produktion von Pflanzen und Tieren, die Versorgung der Bevölkerung mit guten und vor allem erschwinglichen Nahrungsmitteln ist – besonders in Krisenzeiten – von herausragender Bedeutung. Auch die ökologische und touristische Bedeutung der Landwirtschaft rückt stärker in den Fokus politischer Debatten.

So war es seit Ende des 19. Jahrhunderts eine Aufgabe der Politik, der Landwirtschaft dabei zu helfen, sie mit gering verdienenden Arbeitskräften zu versorgen. Diese kamen häufig aus anderen, ärmeren Regionen. Sie wurden meist schlechter als lokale Arbeitskräfte entlohnt. Oft diente die Öffnung des land-

wirtschaftlichen Arbeitsmarktes dazu, die Löhne der regulären Landarbeiter-schaft zu drücken (Weber 1898).

Die landwirtschaftlichen Unternehmen rekrutierten in Westdeutschland bis in die 1980er Jahre, in Zeiten der Teilung Europas, für ihre saisonale Beschäftigung zumeist Hausfrauen aus dem eigenen regionalen Umfeld, Studierende, Asylsuchende oder die so genannten Gastarbeiter.

„Seit Mitte der 1980er Jahre kamen immer mehr Erntehelfer aus den Mittel- und Ost-europäischen Ländern – vorwiegend aus Polen – zu Ernteeinsätzen in die alten Bundes-länder. Sie waren auch mit geringeren Löhnen zufrieden als die ansässigen Saisonar-beiter, da nur sie einen doppelten Marktvorteil erlangen konnten: a) sie hatten einen erheblichen Kaufkraftvorteil gegenüber ihrer nichtkonvertierbaren heimischen Wäh-rung, b) sie konnten auf dem Heimweg Waren exportieren, die sie gewinnbringend auf den heimischen Märkten umsetzen konnten.“ (Hentschel/Koch 2001, S. 31).

Nach den osteuropäischen Grenzöffnungen kamen immer mehr Arbeitsuchende, vornehmlich aus Polen, teilweise ohne Arbeitsgenehmigung. Sie übernachteten in Provisorien wie Campingwagen oder gar in eigenen PKW am Wegesrand in ländlichen Regionen. Die damit verbundenen „Lebensweisen“ führten bei der dörflichen Bevölkerung häufig zu Unmut und sozialen Konflikten (ebenda, S. 9).

Seit Anfang der 1990er Jahre genehmigte die Bundesregierung in Kooperation mit der polnischen Regierung Wanderarbeitskräften aus Polen den Zugang zum deutschen (Agrar-) Arbeitsmarkt für Erntetätigkeiten. Die Rekrutierung unterlag einer strengen Regulierung: Die Arbeitskräfte mussten bei der Arbeitsverwaltung angemeldet werden, der Arbeitsvertrag musste vorliegen und es musste tariflich entlohnt werden; allerdings wurde auch unterhalb der Tarifverträge gezahlt, mit dem Argument der ortsüblich niedrigen Löhne in ländlichen Regionen.

Seit ca. 1993 gingen immer mehr Betriebe dazu über, das Tätigkeitsfeld der billigen Saisonarbeitskräfte auszuweiten. So wurden ihnen auch Tätigkeiten übertragen, die nicht mehr durchgängig den Merkmalen der traditionellen Saison- oder Erntetätigkeit entsprachen (ebenda S. 31).

Der deutsche Arbeitsmarkt unterliegt mit seinen staatlichen Regulierungen ständigen Veränderungen. Die Unternehmen müssen sich den wandelnden rechtlichen Regeln anpassen und immer wieder neue Wege suchen, um ihren notwendigen Bedarf an Arbeitskräften zu rekrutieren. Ein großer Einschnitt war der zum 1.1.2015 eingeführte gesetzliche Mindestlohn. Bis Anfang der 2010er Jahre galten für Saisonarbeitskräfte gesonderte Tarifverträge, dann wurden die Saisonarbeitstarife in die normalen Entgeltgruppen integriert. So lag der unterste Tarif in Nordrhein-Westfalen (NRW) am 1.1.2010 bei 6,05 €. Am 1.1.2014 wurde in NRW die unterste Lohngruppe mit 7,0 € (Bisping et al. 2020, S. 52) entlohnt. Die ermittelten Reallöhne für Saisonarbeitskräfte lagen zwischen 5,60–7,00 €/h (Huschik et al., 2022, S. 13). Bei der geplanten Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes zum 1.1.2015 von 8,50 € würde dies eine Lohnerhöhung von 20–40 % bedeuten. Um solche Sprünge zu vermeiden, ließ der Gesetzgeber zu, dass durch allgemeinverbindliche branchenspezifische Tarifverträge Übergangsregelungen getroffen werden konnten. Die Sozialpartner in der Landwirtschaft vereinbarten für die Branche während einer Übergangszeit einen Mindestlohn von 7,20 € im Osten und 7,40 € im Westen (ab dem 1.1.2015). Bis zum 1.1.2017 erfolgte dann sukzessive ein Anstieg auf bundeseinheitliche 8,60 €. Gleichzeitig wurden durch das Mindestlohngesetz die Anforderungen an die Aufzeichnung der Arbeitszeiten verschärft.

Die steigenden Arbeitslosenzahlen in Deutschland riefen Mitte der 1990er Jahre eine Debatte hervor, mit dem Ruf nach mehr Beschäftigung von heimischen Arbeitslosen. Die Politik reagierte mit einem Erlass, in dem die Kontingente von ausländischen Wanderarbeitskräften um 20 % gesenkt wurden und die verbleibenden 20 % zur Kompensation aus deutschen Arbeitslosen rekrutiert werden sollten. Mit umfangreichen Hilfen und mit finanziellen Anreizen wollte die Arbeitsverwaltung Arbeitsuchende auf die Felder schicken. Trotz vieler Bemühungen schlugen diese Initiativen aufgrund der mangelnden Bereitschaft der Arbeitskräfte, der schweren körperlichen Tätigkeit in der Landwirtschaft bei zugleich niedriger Entlohnung nachzugehen, fehl. Die zu dieser Zeit günstigeren Bedingungen für Wanderarbeitskräfte, vor allem in Großbritannien, führten zudem dazu, dass diese sich in großer Zahl von Deutschland ab- und anderen westeuropäischen Ländern zuwandten. Erst mit Aufhebung der oben genannten Prozentregel, dem Anstieg deutscher Löhne und besseren Arbeits-

bedingungen als beispielsweise in Großbritannien nahm die Zahl der polnischen Wanderarbeitskräfte in der deutschen Landwirtschaft wieder zu.

Deutschland beschränkte nach der EU-Osterweiterung 2004, bzw. 2007 die Arbeitnehmerfreizügigkeit für 7 Jahre. Allerdings gab es für die Landwirtschaft weiterhin Ausnahmeregelungen.

Mit der vollständigen Arbeitnehmerfreizügigkeit im Jahr 2011, bzw. für Rumänien und Bulgarien in 2013, entfielen diese Begrenzungen. Der Arbeitsmarkt wurde für alle EU-Bürgerinnen und Bürger geöffnet. Allerdings entwickelte sich in Polen zunehmend ein guter Arbeitsmarkt, so dass in Deutschland die Arbeitskräfte zunehmend aus anderen Ländern, vornehmlich aus Rumänien, angeworben wurden.

Wanderarbeitskräfte aus den MOE-Ländern beschleunigen den agrarischen Strukturwandel

Mit der Vereinbarung zwischen der deutschen und polnischen Regierung, nach 1992 über 250.000 Saisonarbeitskräfte zuzulassen, ergaben sich für landwirtschaftliche Betriebe neue unternehmerische Perspektiven. Auch die Aussicht auf die Osterweiterung der Europäischen Union und die damit verbundene Arbeitnehmerfreizügigkeit sowie die vorhandenen regionalen Disparitäten zwischen West- und Mitteleuropa und die erwarteten Wanderungsbewegungen, die sich daraus ergeben könnten, veranlassten risikofreudige Landwirte und Landwirtinnen, in die Expansion ihrer (zumeist) Familienbetriebe zu investieren. Die Familienbetriebe wurden meist gesellschaftsrechtlich in verschiedene juristische Personengesellschaften wie Aktiengesellschaften oder Gesellschaften mit beschränkter Haftung, teilweise mit Kommanditisten umgewandelt, auch um Investitionskapital zu gewinnen.

Es entstanden mehrere große Betriebe des Obst- und Gemüsebaus. Sie sind angesichts des niedrigen Selbstversorgungsgrades in Deutschland an Obst (20 %) und Gemüse (35 %) mittlerweile zu einem wichtigen Faktor geworden. Allein die hier analysierten Betriebe verfügen mit ihren Tochterunternehmen heute jeweils über um die 3.000 ha Anbaufläche und zählen zu den größten Obst- und Gemüseproduzenten in Deutschland. Anzumerken ist jedoch, dass

der Selbstversorgungsgrad an Obst und Gemüse in Deutschland insgesamt schwankend ist. Beim Gemüseanbau lag der Selbstversorgungsgrad im Jahr 1990 noch bei 40 %, beim Obstanbau bei 20 % (BMEL 2022).

Drei Fallbeispiele betrieblicher Entwicklungen

Wie bereits eingangs beschrieben, wurden die im deutschen Bundesanzeiger veröffentlichten Bilanzen, Lageberichte und, soweit vorhanden, die Gewinn- und Verlustrechnungen der Betriebe betrachtet. Weil die Veröffentlichungen sehr unterschiedlich sind, wurden zum Vergleich drei Betriebe herangezogen, die ähnlich wie folgt zu charakterisieren sind:

- Es sind teilspezialisierte Betriebe in den Anbaukulturen Spargel, Salat und Rüben,
- mit einem Anstieg der ständig Beschäftigten, bei Beschäftigung von Saisonarbeitskräften sowie
- einer Verflechtung mit Tochterunternehmen mit erheblichen Investitionen.

Aufgrund der unterschiedlichen Datenlage wurden hier spezielle Aspekte herausgearbeitet, um allgemeine Entwicklungstendenzen darzustellen.

Ein betrachtetes Unternehmen verfügt insgesamt über 3.500 ha Gesamtfläche mit 50 Kulturen in Eigenproduktion. Über eine Vertriebsgesellschaft können nochmals 30 Kulturen angeboten werden. Das in Deutschland ansässige Unternehmen verfügt in anderen europäischen Ländern über Produktionsstandorte, z. B. in Spanien und in Polen. In Verbindung der Produktion in Deutschland mit dem Betrieb in Spanien kann die Saison verlängert werden, so dass der Lebensmitteleinzelhandel kontinuierlich mit den gleichen Produkten, z. B. Salat, beliefert werden kann. Produziert wird in mehreren Ländern, in der Regel mit Tochterfirmen. Dass dies nicht reibungslos funktioniert, zeigt die Aufgabe eines Standortes in Rumänien, der aufgegeben worden ist, mit der Begründung der dort herrschenden Korruption.

Das Unternehmen passt sich immer neuen Markttrends und Entwicklungen an; so erfolgte durch Erwerb einer neuen Firma eine Orientierung auf den Biomarkt, in dem mittlerweile auch eine starke Marktposition erreicht werden konnte.

Im betriebseigenen Firmenbereich Forschung und Entwicklung sind 3–6 Vollzeitbeschäftigte mit der Erweiterung der Produktpalette sowie der Verbesserung der Produkte, einer kundenspezifischen Aufbereitung der Angebote und der Schaffung von Alleinstellungsmerkmalen beschäftigt.

Die Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes ab dem 1.1.2015 führte zu finanziellen Belastungen des Unternehmens. Zwar hatte die Landwirtschaft bis 2017 aufgrund eines Tarifvertrages eine Übergangsregelung (8,84 €/h), die Differenz zu den vorher praktizierten Entlohnungsregeln war jedoch erheblich.

In dem betrachteten Betrieb konnte laut Gewinn- und Verlustrechnung der Jahresumsatz von 2010 bis 2020 auf ca. 250 Mio. € nahezu verdoppelt werden; ebenso erhöhten sich die Lohnkosten. Die Lohnkosten machten in 2010 ca. 12 % des Jahresumsatzes aus, im Jahr 2020 ca. 14 %. Um die 10 % der Lohnsumme (vom Arbeitgeberanteil) werden für die Sozialversicherung (SV) aufgewendet. In Betrieben, die nicht geringfügig Beschäftigte einstellen, müssen im Unternehmen 20–24 % für die soziale Sicherheit kalkuliert werden. Bei einem Personalaufwand des betrachteten Betriebes von ca. 8 Mio. € beträgt der an die SV überwiesene Anteil ca. 1 Mio. €. Zu berücksichtigen ist, dass das Unternehmen mittlerweile über 100 ständig Beschäftigte hat. Daraus erklärt sich auch der oben beschriebene prozentuale Anstieg des aufzuwendenden Sozialversicherungsanteiles.

Ein ähnliches Bild zeigt ein zweiter Betrieb. Dort konnte das Rohergebnis in den vergangenen 15 Jahren nahezu verdreifacht werden. Gleiches gilt für die Lohnkosten. Bemerkenswert ist, dass die Zahl der Saisonkräfte in dieser Zeit verhältnismäßig gering angewachsen ist, während sich die Zahl der länger Beschäftigten verdoppelt hat. In 2020 sorgte die Pandemie dafür, dass der Betrieb nur mit einem reduzierten Personaleinsatz planen konnte. Mit

- Effizienzsteigerung,
- Einsatz von Erntetechnik sowie
- Optimierung der Erntesteuerung

sollte der Entwicklung in Zeiten der Pandemie entgegengewirkt werden.

Ein drittes Beispiel zeigt, wie mittlerweile regelrechte Konzernstrukturen entstanden sind bzw. weiter entstehen. Einzelne Betriebe werden aufgekauft und in den Konzern integriert. Mittlerweile verfügt der Konzern über 35 direkte Beteiligungen in Deutschland, Italien, Portugal und Spanien, sowie über 57 indirekte Beteiligungen. Erkennbar ist eine klare Strukturierung in Produktionsgesellschaften, die ihre Produkte über konzerneigene Vermarktungsgesellschaften in den Handel bringen.

Mit Hilfe der verschiedenen Standorte gewinnen die Unternehmensgruppen – oder besser Konzerne – erhebliche Vorteile gegenüber der Konkurrenz, insbesondere gegenüber Einzelunternehmen. Verluste von einzelnen Tochtergesellschaften können ausgeglichen werden. Schließlich ist die Landwirtschaft von verschiedenen Faktoren abhängig:

- von klimatischen und Wetterverhältnissen,
- von Marktveränderungen,
- dem Zugang von Arbeitskräften, z. B. durch Einflüsse der Coronapandemie,
- oder wie im Jahr 2011 der EHEC-Krise.

Der Strukturwandel hin zu großen Betrieben lässt sich auch gut aus der Gartenbaustatistik ablesen. In 2016 wurden 2.444 Gemüsebaubetriebe gezählt, mit einer gärtnerischen Nutzfläche (GN) von 76.958 ha. In 2005 waren es noch 4.100 Betriebe mit 68.000 ha Nutzfläche und 1994, kurz nach der deutschen Einheit 6.467 Betriebe mit 35.310 ha Anbaufläche (BMEL o. J., S. 13).

Der Zugang zu und der Einsatz von Arbeitskräften ist ein wesentlicher Faktor bei der Produktionsentwicklung, der aber immer wieder Risiken birgt. So unternahm die Unternehmen während der Pandemie einen erheblichen Mehraufwand bei der Rekrutierung der Arbeitskräfte sowie bei deren Unterbringung. Ein Betrieb bezifferte diesen Mehraufwand mit mehr als 1 Million Euro.

Angesichts der hohen Umsatzzahlen nehmen sich die von den Betrieben erhaltenen Agrarsubventionen von 1–2 Millionen Euro eher niedrig aus.¹ Dies ist insofern aber auch nicht überraschend, als der intensive Gemüsebau nur relativ geringe Flächenansprüche hat und zu einem großen Teil in nicht förderfähigen Gewächshäusern stattfindet.

Großbetriebe bzw. Unternehmenszusammenschlüsse sind in der Lage, Obst und Gemüse in großen Mengen zu liefern. Die Vermarktung der Produkte erfolgt häufig über verbundene Unternehmen in den Lebensmitteleinzelhandel. Die großen Handelsketten wie LIDL, Edeka und REWE sind Hauptabnehmer der Produkte. Über eine ausgeklügelte Logistik können die Produzenten auf kurzfristig formulierte Marktwünsche reagieren. Die Vermarktung selbst wird auch diversifiziert. Verkauft wird das Obst und Gemüse teils über Direktvermarktung oder eigene Hofläden und/oder Gastronomien, auch mit eigenen Eventangeboten. Das geschieht häufig durch Kauf oder Gründung entsprechender Tochterunternehmen. Im Bereich der Direktvermarktung wird eine deutlich höhere Preiselastizität gegenüber dem Lebensmitteleinzelhandel gesehen. Auch in diesen Segmenten wird den Mittel- und Großbetrieben ein Vorteil aufgrund der erforderlichen Investitionskosten zugeschrieben (Huschik et al. 2022, S. 109).

Anwerbung der Arbeitskräfte

Mit der vollen Arbeitnehmerfreizügigkeit wurden die Sorgen der Unternehmen bei der Anwerbung der Arbeitskräfte nicht geringer. Viele Faktoren beeinflussen die Motivation der Arbeitskräfte aus den strukturschwächeren Regionen, den Weg in deutsche landwirtschaftliche Unternehmen anzutreten, z. B.:

- die mit der Wanderarbeit verbundenen hohen Risiken, wie unsichere Bezahlung,
- das Image der landwirtschaftlichen Unternehmen, teils beeinflusst durch die Presse und sozialen Medien,

¹ <https://www.farmsubsidy.org/countries/DE>

- Konkurrenzen mit anderen Regionen, in denen die Beschäftigten höhere Löhne erarbeiten können,
- gegebenenfalls auch alternative Beschäftigung im Heimatland.

Für die Anwerbung von Arbeitskräften haben die großen Unternehmen teilweise eigene Rekrutierungsstrukturen in Polen oder Rumänien aufgebaut. Über persönliche Kontakte werden die Arbeitskräfte angeworben (ebenda, S. 61). Die Anwerbung über persönliche Kontakte bringt den Unternehmen den Vorteil, auf die Qualifizierung und Fähigkeiten der Personen eingehen zu können. So werden z. B. für die körperlich schweren Tätigkeiten wie das Spargelstechen vornehmlich Männer angeworben und für die „feineren“ Arbeiten wie das Erdbeerenpflücken oder -sortieren, -reinigen und den Verkauf eher Frauen (ebenda, S. 46).

Neben der persönlichen Anwerbung gibt es immer wieder Berichte über Agenturen, die teilweise über Internetplattformen werben. Berichten der betroffenen Wanderarbeitskräfte zufolge nehmen sie hohe Vermittlungsgebühren, die häufig von den Wanderarbeitskräften gezahlt werden müssen.

Die Entlohnung der Arbeitskräfte wird in den Lageberichten der betrachteten Unternehmen sehr unterschiedlich kommentiert. Während die Einführung des Mindestlohnes auf Verbandsebene kritisiert wurde, bewerteten die Unternehmen die Eingriffe zwar kritisch, aber nicht als bedenklich. Im Unterschied zu Aussagen von Unternehmensverbänden lässt sich dies aus den ausgewerteten Bilanzen nicht nachvollziehen. Die Befragten weisen „auf einen hohen Lohnkostenanteil an den Gesamtkosten hin, der sich in den betroffenen arbeitsintensiven Sonderkulturbetrieben offenbar auf 40 bis 50 Prozent beläuft“ (ebenda, S. 73). Was nicht heißt, dass es z. B. für kleinere Betriebe solch hohe Erhöhungen gab. Ein wesentliches Argument der Gewerkschaften, dass nämlich durch die Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes der nationale Wettbewerb um Arbeitskräfte fairer wird, sieht mittlerweile auch eine größere Zahl von Unternehmen ein (ebenda, S. 147).

Im Nachhinein gesehen scheinen die Einschnitte der Verfügbarkeit von Saisonarbeitskräften durch die Pandemie den betrachteten Betrieben größere Probleme bereitet zu haben als der Anstieg des gesetzlich festgelegten Mindestlohnes.

Zur Kompensation der mindestlohnbedingten Entgelterhöhungen bei Saisonarbeitskräften verfolgten die Unternehmen unterschiedliche Strategien. Zum einen erfolgte eine Verdichtung der Arbeit (Bisping et al. 2020, S. 95). Zum anderen, und davon geht auch der Arbeitgeberverband in der Landwirtschaft (GLFA) aus, versuchten einige Betriebe, einen Teil der angestiegenen Lohnkosten durch höhere Kosten für Verpflegung, Unterkunft und Ausrüstung zu kompensieren. Kritischer sieht das die IG BAU. Sie geht generell davon aus, dass in ganz Deutschland Saisonarbeitskräfte aufgrund intransparenter und falscher Arbeitszeitaufzeichnungen de facto unterhalb des Mindestlohnes bezahlt werden (Bisping et al. 2020, S. 52, Kuschel/Varelmann 2018).

Interessenvertretung der Wanderarbeitskräfte durch die IG BAU

Die aus der Gewerkschaft Gartenbau, Landwirtschaft und Forsten (GGLF) und der IG Bausteine Erden (IG BSE) 1996 fusionierte IG BAU vertritt die lohnabhängigen Beschäftigten in den sogenannten grünen Branchen. Neben den tarif- und sozialpolitischen Belangen nimmt sie auch die politischen Interessen ihrer Mitglieder gegenüber Regierungen wahr. Doch Wanderarbeitskräfte organisieren sich, so die Erfahrungen der letzten 150 Jahre in Deutschland, selten in Gewerkschaften. Auch in der Heimat gehören sie meist den gesellschaftlichen Schichten an, die sich nicht in Gewerkschaften organisieren. Häufig sind sie schlecht ausgebildet, in Schule und Ausbildung wird nichts über Gewerkschaften und soziale Dialoge vermittelt, zudem haben die Gewerkschaften in den Heimatländern häufig einen schlechten Ruf. Wenn sie doch organisiert sind, ist ihnen die Gewerkschaftsarbeit im Ausland fremd.

Obwohl in der IG BAU kaum Wanderarbeitskräfte organisiert sind, setzt sich die Gewerkschaft für deren Belange ein. Wichtige Schritte waren:

- die Vereinbarung zwischen IG BAU, der polnischen ZZPR und der tschechischen OSPZV/ASO über eine Vertretung derer Mitglieder in Deutschland,
- das Engagement auf europäischer Ebene, in der EFFAT und im EWSA mit dem Ziel der Verbesserung der Bedingungen für Wanderarbeitskräfte,
- die Initiierung des Europäischen Vereins für Wanderarbeiterfragen,

- die Verbesserung der Bezahlung, z. B. durch den Abschluss von Tarifverträgen für Saisonarbeitskräfte, oder der Einsatz zur Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes,
- Initiativen zur Verbesserung der Unterkünfte, z. B. durch die Ausweitung der Arbeitsstättenverordnung auf die Landwirtschaftlichen Flächen,
- das Engagement der IG BAU in der Berufsgenossenschaft (SVLFG) für mehr Arbeitsschutz für Wanderarbeitskräfte sowie
- das Engagement für mehr soziale Sicherheit, insbesondere hinsichtlich der Versorgung im Krankheitsfall.

Bei diesem Engagement ist die Gewerkschaft immer auf staatliches Handeln angewiesen, sei es in Kooperation mit der Arbeitsverwaltung, der Berufsgenossenschaft oder durch gesetzliche Regelungen wie den staatlich festgelegten Mindestlohn.

In den vergangenen 20 Jahren ist die Zahl der Wanderarbeitskräfte in der deutschen Landwirtschaft weitgehend konstant geblieben, sie liegt geschätzt bei ca. 270–300 Tausend. Lediglich 13 %, so wird einerseits geschätzt, beträgt der Rückgang zwischen 2010 und 2016 (Bisping et al., 2020, S. 43), andererseits wird von einer Zunahme von Wanderarbeitskräften gesprochen (Späth et al. 2018). Dies trotz erheblicher Bemühungen der Unternehmen, die Arbeitsprozesse effektiver zu gestalten und durch technische Verbesserungen Arbeitskosten einzusparen. Diese Entwicklungen und die Ausweitung der betrieblichen Aktivitäten zur Diversifizierung haben bei den Großbetrieben dazu beigetragen, dass mehr Arbeitskräfte längerfristig angestellt worden sind. Die lohnabhängig Beschäftigten (einschließlich der Wanderarbeitskräfte) bilden mittlerweile die größte Gruppe in der deutschen Landwirtschaft und im Gartenbau.

Seit Anfang der 2000er Jahre problematisierte die IG BAU zunehmend Verstöße gegen Arbeitsrechte von Wanderarbeitskräften. In den 2010er Jahren gab es immer wieder vereinzelt Aktionen der IG BAU zur Information der Wanderarbeitskräfte über ihre Rechte. Dies wurde mit der Förderung einiger Bundesländer von Beratungsprojekten intensiviert. Die Beratungsprojekte erfolgten in Trägerschaft gewerkschaftsnaher Einrichtungen, z. B. Arbeit und Leben, dem

Europäischen Verein für Wanderarbeiterfragen, und später auch vom Projekt „Faire Mobilität“. In Brandenburg und Niedersachsen, später in Rheinland-Pfalz, Hessen und Nordrhein-Westfalen fanden auf Feldern und in Unterküften aufsuchende Beratungen statt. Zur Bündelung und Koordinierung der einzelnen Aktivitäten fand 2019 dann eine „offizielle Gründung“ der Initiative Faire Landarbeit (IFL) statt, der sich dann auch das Bundesprojekt Faire Mobilität anschloss, ohne sich jedoch in großem Umfang an den Feldaktionen zu beteiligen.

Durch die Presse, Öffentlichkeit und Politik wird bis heute immer wieder über die unhaltbaren Zustände in der landwirtschaftlichen Wanderarbeit berichtet. Sicher werden bei gewerkschaftlichen Aktionen immer wieder, teilweise gravierende, Verstöße bei der Entlohnung und Unterbringung angetroffen. Allerdings gibt es über den Umfang, über die genauen Zustände in den landwirtschaftlichen Betrieben keine wissenschaftlich belastbaren Aussagen. Die gewerkschaftlichen Aktionen finden in der Regel in Betrieben statt, aus denen in vergangenen Jahren Verstöße bekannt geworden sind, bzw. in solchen Betrieben, aus denen sich Wanderarbeitskräfte bei den gewerkschaftlichen Beratungsstellen gemeldet haben.

Die IFL schaffte es bundesweit, im Jahr 2021, ca. 45 Betriebe zu besuchen; in der Regel Betriebe, in denen sich wiederholt Arbeitskräfte über ihre Arbeitsbedingungen beschwerten. Vorgehen der IFL ist es dabei, Verstöße in sogenannten Fällen zu dokumentieren und zu skandalisieren. Damit wird versucht, über Pressearbeit und dem Herstellen von Öffentlichkeit auf die Unternehmen und Politik Druck aufzubauen.

In einer internen Statistik der vom BMAS geförderten Fairen Mobilität wurden in einer allgemeinen Auswertung im Jahr 2021 insgesamt 209 Fälle in der Landwirtschaft erfasst. Das sind 3,1 % aller erfassten Fälle aus allen Branchen, in denen Wanderarbeitskräfte beschäftigt sind. Auch bei einer während der Pandemie eingerichteten Hotline konnten in Landwirtschaft und Gartenbau lediglich 99 Meldungen von insgesamt 1.999 Fällen gezählt werden.

Arbeitsrechtliche und soziale Situation der Wanderarbeitskräfte

Erfahrungen der arbeitsrechtlichen Beratungsstellen zeigen, dass Arbeitsrechtsverstöße überwiegend aus Großbetrieben gemeldet werden und weniger aus kleineren Unternehmen.

Neben den Aktionen der gewerkschaftlichen Initiativen führt die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) – eine dem Finanzministerium unterstellte Prüfbehörde – Betriebskontrollen durch. In einer Anfrage der Partei DIE LINKE an den deutschen Bundestag über Mindestlohnkontrollen in den Bundesländern wurde ein umfassender Bericht über die Aktivitäten der FKS gegeben.

Das Finanzministerium stand jahrelang in der gewerkschaftlichen Kritik. Seit längerem fordern Gewerkschaften eine Verstärkung der betrieblichen Kontrollen. Nach jahrelangem Zögern verstärkt die FKS mittlerweile ihre betrieblichen Kontrollen. So wurden in 2021 in 1.199 Betrieben von insgesamt 80.000 Unternehmen in den Branchen Landwirtschaft, Gartenbau und Forstwirtschaft Kontrollen durchgeführt (Deutscher Bundestag 2022, S. 79 und S. 6). Dabei wurden Beitragsbetrug (AN) in 140 Fällen, Beitragsbetrug (AG)² in 38 Fällen sowie Leistungsmissbrauch, z. B. Verstoß gegen die ALG-II-Regelungen und Arbeitslosengeldunterstützung, in 162 Fällen festgestellt. Bei Verdacht auf illegalen Aufenthalt wurde in 267 Fällen Strafanzeige gestellt, die übrigen Strafsachen lagen jeweils unter 10 Fällen. Verstöße gegen das Mindestlohngesetz sind nicht strafbewehrt. Verstößen Unternehmen gegen die Mindestlohnverordnung, wird dies als Ordnungswidrigkeit bewertet und mit einem Ordnungsgeld belegt. Eingeleitet wurden 67 Ordnungswidrigkeitsverfahren (ebenda, S. 7). Diese Verstöße fallen jedoch häufig mit dem strafrechtlich bewehrten Verenthalten von Arbeitsentgelt (passender wäre: Hinterziehung von SV-Abgaben [§ 266a StGB]) zusammen. Ob es sich bei den Verstößen um Verfehlungen gegenüber deutschen Personen oder Wanderarbeitskräften handelt, ist im Bericht nicht dargestellt.

² Nicht Abführen von Sozialversicherungsbeiträgen von Beschäftigten und Unternehmen.

Die soziale Herkunft der Wanderarbeitskräfte verändert sich. Das sind die Erfahrungen des Europäischen Vereins für Wanderarbeiterfragen (EVW) und des PECO-Instituts e.V., die die Situation der landwirtschaftlichen Arbeitskräfte seit ca. 20 Jahren beobachten. Zunehmend werden Menschen auf den Feldern angetroffen, die aus armen ländlichen Regionen Mittel- und Osteuropas kommen. Zuletzt – besonders in Rheinland-Pfalz – auch Minderheiten in ihren Heimatländern, wie z. B. Roma aus Rumänien. Dort haben die Menschen kaum Chancen, auskömmliche Arbeit zu finden. In einer Studie über die Situation in armen ländlichen Regionen wird von der politischen Belanglosigkeit der ländlichen Armen gesprochen. Die Ursachen dafür werden bestimmt durch eine Nichtberücksichtigung in den offiziellen Statistiken und Dokumenten sowie durch ein gegenüber den ländlichen Räumen existierendes Stereotyp, wonach z. B. „die Unterstützung der Familien und der Gemeinden im ländlichen Raum stärker ist als im städtischen und, daher Sozialhilfeleistungen an die Armen weniger nötig wären“ (Bertolini et al. 2008). In der gleichen Untersuchung werden die mangelnden Bildungschancen in peripheren ländlichen Räumen sowie die schlechten Organisierungsmöglichkeiten dieser Bevölkerungsgruppen beschrieben. Dabei ist Bildung ein wichtiger Schlüssel, um sich gegen Ausbeutung zu schützen und sich in Interessenverbänden wie Gewerkschaften zu organisieren. Zudem berichten Mitglieder von EFFAT immer wieder, dass in den Bildungssystemen der Entsendeländer Gewerkschaften keine Rolle spielen. Über den Bildungsstand der in der deutschen Landwirtschaft tätigen Wanderarbeitskräfte liegen keine empirisch abgesicherten Daten vor. In einzelnen internen Untersuchungen, z. B. des PECO-Instituts, werden die ohne Bildungsabschluss Tätigen auf über 30% geschätzt. Andererseits gibt es die verschiedensten sozialen Schichtungen, von Studierenden, Facharbeitskräften bis Professoren (Huschik et al. 2022, S. 47), welche auf den Feldern angetroffen wurden.

Ausblick

Die Strategie der Unternehmen, über die kurzfristige Beschäftigung zu „billigen“ Arbeitskräften zu kommen, hat zwar jahrzehntelang funktioniert, zu hinterfragen ist jedoch, ob dies ein Zukunftsmodell ist. Während der Coronapandemie wurde das Wort systemrelevant als Begriff geprägt, um Wanderarbeitskräfte für die Obst- und Gemüseproduktion zu gewinnen. Mit politi-

schem Druck wurden Regelungen geschaffen, die den Zugriff auf Wanderarbeitskräfte ermöglichten. Schließlich stellen die gewachsenen Großbetriebe mittlerweile auch politisch nicht nur eine regionale Macht dar. Saisonarbeitskräfte sind zur Aufrechterhaltung der Produktion dieser Großbetriebe notwendig. Der Versuch, heimische Arbeitskräfte wie z. B. Studierende oder Arbeitslose zu rekrutieren, ist besonders für die Großbetriebe schwierig. Alle diesbezüglichen Versuche scheiterten bisher kläglich, schließlich sind in ländlichen Räumen einer Region nicht mehrere hundert Arbeitslose verfügbar.

Die Strategie von Unternehmen und Politik, den Bedarf an geringverdienenden Arbeitskräften durch die Erschließung immer neuer regionaler Herkunftsländer wie z. B. der Ukraine, Moldawien oder Georgien zu decken, ist sicher für die Herkunftsländer eine Möglichkeit, Devisen ins Land zu holen. Die Erschließung immer weiterer Arbeitsmärkte ist jedoch mit immer größeren Risiken für die Unternehmen und mit einem zusätzlichen Arbeitsaufwand für die Behörden, insbesondere die Arbeitsverwaltung verbunden. Schließlich ist es die Aufgabe des Amtes, die faire Behandlung der Beschäftigten zu prüfen (Bundesagentur für Arbeit 2021).

Die von den deutschen Gewerkschaften initiierten und von der Bundesregierung und den meisten Bundesländern seit Anfang der 2010er Jahre finanziell unterstützten, branchenübergreifenden Beratungseinrichtungen führen regelmäßig Informationskampagnen in der Landwirtschaft durch. Sie informieren und stehen bei Problemen den Hilfesuchenden beratend zur Seite. Gemeinsam mit der IG BAU konnten so zahlreiche Löhne erstritten werden. Diese Einrichtungen sind mittlerweile wichtig bei der Beratung und Information von Wanderarbeitskräften geworden. Gemeinsam mit den Gewerkschaften konnten erstmals auf Bundesebene die Beratungsstellen in das Entsendegesetz (Bundesministerium für Justiz 2021) aufgenommen werden und somit eine langfristige Finanzierung gesichert werden. Die notwendigen landesfinanzierten Beratungsstellen sollten ebenfalls eine langfristige Finanzierungsperspektive erhalten.

Auf absehbare Zeit werden zur Aufrechterhaltung der Unternehmen und ihrer Firmengeflechte die Wanderarbeitskräfte gebraucht. Es müssen Lösungen gesucht werden, die tragfähige Strukturen und Bedingungen schaffen,

damit die Landwirtschaft vom Image einer ausbeuterischen Branche wekommt. Dazu sind neben einer korrekten Bezahlung sowie einer guten kostengünstigen Unterbringung, transparente Lohnzahlung und adäquate soziale Leistungen wie z. B. Krankenversicherung notwendig. Doch nicht nur für die Aufrechterhaltung der Unternehmen werden Saisonkräfte gebraucht. Die Selbstversorgungsgrade von in Deutschland produziertem Obst und Gemüse sind sehr niedrig. Die Verbraucherwünsche nach Regionalität und nachhaltiger Produktion sprechen daher noch für eine Ausweitung der Obst- und Gemüseproduktion.

Eine weitere Technisierung wird stattfinden; hier haben die Großbetriebe aufgrund ihres Kapitals enorme Vorteile. Bedingt durch den Konkurrenzdruck sind Investitionen in Technologien erforderlich. Ob durch Investitionen in moderne Erntetechniken die Anzahl der Saisonarbeitskräfte insgesamt reduziert wird, lässt sich durch die drei betrachteten Unternehmen nicht eindeutig nachweisen. Vielmehr setzten die Unternehmen darauf, Personal länger zu beschäftigen.

„Sozialversicherungspflichtige Jobs werden üblicherweise besonders leistungsstarken und verlässlichen, in dem Betrieb schon längerfristig tätigen Saisonbeschäftigten angeboten[,] um diese so stärker an den Betrieb binden zu können. Es zeigen sich folgende leitende Motive für die anteilige Veränderung der Beschäftigungsverhältnisse aufseiten der Betriebe:

- *Planungssicherheit und Kontinuität des Beschäftigungsstamms*
- *Bindung besonders leistungsstarker Beschäftigter*
- *Keine langen Einarbeitungszeiten*
- *Kein jährliches Recruiting, das viel Kapazität und Kosten bindet*
- *Mehr Flexibilität und beiderseitiges Einverständnis hinsichtlich der Arbeitszeiten*
- *Langfristiges Teambuilding, funktionierende Zusammenarbeit und Zusammenleben [...]*

Für die Seite der Saisonbeschäftigten werden folgende Vorteile durch die Umwandlung von Beschäftigungsverhältnissen aufgeführt:

- *Kontinuierlich(er)es Einkommen*
- *Arbeitsplatzsicherheit*
- *Zeitliche Flexibilität, Möglichkeit, in wenig arbeitsintensiven Monaten in die Heimat zu reisen bzw. in dieser Zeit die in der Hochsaison angesammelten Überstunden abzubauen*
- *Anspruch auf Sozialleistungen“ (Huschick et al. 2022 S. 98).*

Dies wird sicher kein gängiges Modell werden, gibt es doch viele Wanderarbeitskräfte, die nur kurze Zeit in Deutschland arbeiten wollen, um für ihre Verhältnisse gutes Geld zu verdienen.

Solche Entwicklungen setzen auch voraus, dass für die soziale Sicherung der Wanderarbeitskräfte neue angepasste Lösungen gefunden werden müssten. Schließlich sollten sie auch die Möglichkeit bekommen, von einem sozialen System, in das sie einzahlen, finanziell zu profitieren. Durch die Diversifizierung der Unternehmen in unterschiedlichen Fruchtfolgen – von Spargel, Erdbeeren, Heidelbeeren -wird die Saison verlängert. Hier gibt es Perspektiven, die Saison zu erweitern. So könnten neue Chancen für einen längeren Einsatz von Wanderarbeitskräften entstehen. Politik und Sozialpartner sind dabei gefragt, die entsprechenden Bedingungen zu schaffen, z. B. durch ein regionales Vermittlungssystem für Wanderarbeitskräfte.

Für die Gewerkschaft IG BAU ist dies eine besondere Herausforderung. Sie muss versuchen, ihre politischen Forderungen durchzusetzen, was angesichts des politischen Gegners schwer ist. Andererseits bilden die Großbetriebe mittlerweile ein interessantes Organisationsfeld für die Gewerkschaft, was sicher nicht nur im Segment Saisonarbeit problembehaftet ist. Neben der Tarifarbeit und dem Arbeits- und Gesundheitsschutz ist auch die Frage der Qualifizierung von Wanderarbeitskräften ein herausforderndes Thema. Ein wichtiges Politikfeld der Agrargewerkschaften ist ihre Vernetzung in der Europäischen

Föderation der Agrargewerkschaften (EFFAT). Neben dem Informationsaustausch werden ihre Forderungen sowohl in den europäischen sozialen Dialog gegenüber den landwirtschaftlichen Unternehmen als auch in die europäische Politik eingebracht. Eine gemeinsame Gewerkschaftspolitik für transnational agierende Gartenbau- bzw. Landwirtschaftsbetriebe ist erst in der Entstehung.

In der Politik scheint das Problem der sozialen Situation der lohnabhängigen landwirtschaftlichen Beschäftigten zunehmend stärker Berücksichtigung zu finden. Auf Druck der EFFAT ist mit der Einführung der „sozialen Konditionalität“ in der Gemeinsamen Agrarpolitik ein wichtiger Schritt erfolgt, dem nun die konkrete Umsetzung folgen muss. Der von der EU-Kommission eingeforderte Dialog zwischen den Sozialpartnern muss in Deutschland besser gelebt werden.

Auch die großen Handelsketten dürfen sich nicht ihrer Verantwortung entziehen. Sie müssen über ihre Zertifizierungssysteme wie z. B. das GRASP Modul bei GlobalG.A.P.³ dafür sorgen, dass die vereinbarten sozialen Standards auch von den Unternehmen eingehalten werden, und über einen fairen Preis gute Arbeitsplätze in der Landwirtschaft zu finden sind. Handelsketten reagieren sehr empfindlich auf Verbraucherverhalten, wie die BSE- und andere Lebensmittelkrisen und -skandale gezeigt haben. In mehreren Ansätzen haben auch Gewerkschaften und NGOs versucht, durch Informationskampagnen und Initiativen für Label über faire Arbeit Einfluss auf die Handelsketten zu nehmen.

Die Entsendeländer müssen auch ihrer Verantwortung gegenüber den Armen in der ländlichen Bevölkerung gerecht werden. Sie müssen mehr Anstrengungen für gute Arbeitsplätze unternehmen, die Bildungschancen erhöhen, die Diskriminierung ihrer Minderheiten sowie die Korruption bekämpfen. So könnten beispielsweise deutsche Agrarunternehmen motiviert werden, in die armen ländlichen Regionen zu investieren. Das Personal könnte vor Ort qualifiziert werden und das gleiche Unternehmen aus diesen Regionen Saisonarbeitskräfte rekrutieren, so die Funktionsfähigkeit des Betriebes in Deutschland sichern und gleichzeitig Arbeitsplätze in den armen Regionen schaffen.

³ GRASP ist ein Modul in dem soziale Standards definiert sind, die ein Unternehmen einhalten muss, um nach GlobalG.A.P. Standards zertifiziert zu werden.

Die Wissenschaft ist aufgefordert, endlich die agrarsoziale Frage wieder stärker in den Fokus zu nehmen. Die häufig wechselnde regionale Herkunft, die soziale Struktur und die Arbeits- und Lebensbedingungen der Wanderarbeitskräfte in der deutschen Landwirtschaft bieten vielfältige wissenschaftliche Fragestellungen. Ebenso die Erforschung des Zusammenhangs von sozialen und ökonomischen Veränderungen in Landwirtschaft und Gartenbau, gerade in Bezug zu lokalen Entwicklungen. Wie sich die Produktion in den Großbetrieben auf den Naturhaushalt auswirken wird, welche Chancen und Risiken die industrielle Obst- und Gemüseproduktion in dieser Hinsicht mit sich bringen, sind wichtige Untersuchungsfelder und können der Praxis helfen, gute Problemlösungen zu finden.

Mit dem Entstehen der Großbetriebe, der Holdings und der fortschreitenden Diversifizierung ist auch das Leitbild einer bäuerlich geprägten Landwirtschaft zu hinterfragen. <

Autor

Thomas Hentschel, Ing. grad Landespflege, Dipl. Ing. Landschaftsplanung ist nach 10-jähriger freiberuflicher Tätigkeit als Landschaftsplaner nach 1991 geschäftsführend für mehrere gewerkschaftsnahe Einrichtungen, dem Förderwerk Land- und Forstwirtschaft, dem PECO-Institut e.V. und dem Europäischen Verein für Wanderarbeiterfragen e.V. tätig gewesen. In seiner über fünfzigjährigen ehrenamtlichen Tätigkeit war er in der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt in unterschiedlichsten Führungsfunktionen auf Landes und Bundesebene tätig. Entsandt von der IG BAU vertrat er die Organisation in den verschiedensten nationalen und europäischen Gremien im landwirtschaftlichen Bereich. Ein Schwerpunkt seiner beruflichen und ehrenamtlichen Arbeit war die Gemeinsame Agrarpolitik, der ländliche Raum und die Wanderarbeit in der Landwirtschaft.

Literaturverzeichnis

- Bertolini, P./ Montanari, M./ Peragine, V. (2008): Armut und soziale Ausgrenzung im ländlichen Raum. Zusammenfassung: Fondazione Giacomo Brodolini im Auftrag der Europäischen Kommission, S. 23.
- Bisping, R./ Dribbusch, H./ Kestermann, C./ Lesch, H./ Lübker, M./ Schneider, H./ Schröder, C./ Schulten, T./ Vogel, S., Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.) (2020): Forschungsbericht 562. Entwicklung des Tarifgeschehens vor und nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns. Köln: Institut der deutschen Wirtschaft. Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung, S. 52. <https://www.bmas.de/DE/Service/Publicationen/Forschungsberichte/fb-562-entwicklung-tarifgeschehen-vor-und-nach-einfuehrung-des-mindestlohns>. Zugriffen am 29.8.2022.
- BMEL, Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (Hrsg.) (2017): Der Gartenbau in Deutschland. Auswertung des Gartenbaumoduls der Agrarstrukturerhebung 2016, S. 3 und S.13.
- BMEL, Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (2022): Beschäftigung und Mindestlohn. <https://www.bmel.de/DE/themen/landwirtschaft/agrarsozialpolitik/saisonarbeitskraefte-landwirtschaft.html>. Zugriffen am 28.8.2022.
- BMEL, Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (2022): Obst, Gemüse, Zitrusfrüchte, Schalen- und Trockenobst Welche Bedeutung hat der Obst- und Gemüseanbau in Deutschland?
<https://www.bmel-statistik.de/ernaehrung-fischerei/versorgungsbilanzen/obst-gemuese-zitrusfruechte-schalen-und-trockenobst>. Zugriffen am 28.8.2022.
- Bundesagentur für Arbeit (2021): Fachliche Weisungen Aufenthaltsgesetz und Beschäftigungsverordnung, S.151. https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba146473.pdf. Zugriffen am 28.8.2022.
- Bundesministerium der Justiz (2021): Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen für grenzüberschreitende entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (Arbeitnehmer-Entsendegesetz-AentG) § 23a.
- Bundesministerium für Justiz (2022): Unternehmensregister, www.bundesanzeiger.de
- Deutscher Bundestag, 20. Wahlperiode, Drucksache 20/1223 vom 25.03.2022: Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Susanne Ferschel, Christian Leye, Gökay Akbulut, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. Drucksache 20/779- Mindestlohnkontrollen in den Bundesländern.
- Hentschel, T./ Fock T. (2015): Wandel der Arbeit in der Landwirtschaft. In: Kritischer Agrarbericht 2015, S. 5. 70.
- Huschik, G./ Kunert, A./ Mangold, U./ Krämer, L./ Ehrentraut, O./ Weinelt, H. (2022): Abschlussbericht Gesetzlicher Mindestlohn, Projektdurchführung Prognos AG, Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission, S. 2.
- Hentschel, T./ Koch, C. (2001): Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (Hrsg.): Landwirtschaftliche Saisonarbeit 2001, S. 9 und S. 31.
<https://www.landarbeiter.eu/wp-content/uploads/pdf/Landwirtschaftliche%20Saisonarbeit%202001.pdf>. Zugriffen am 28.8.2022.
- Kuschel, S./ Varelmann, K. (2018): Bundesweite Aktionswochen Saisonarbeit in der Landwirtschaft 2018, Peco-Institut/IG BAU (Hrsg.): <https://www.landarbeiter.eu/wp-content/uploads/2022/03/2018-Bundesweite-Aktionswochen-Saisonarbeit-Landwirtschaft-Peco-IGBAU.pdf>. Zugriffen am 28.9.2022.
- Möller, B. (2003) Saisonarbeitskräfte - Ein berufsständischer Erfolg. In: Deutsche Bauernkorrespondenz, Monatsschrift des Deutschen Bauernverbandes (Hrsg.), S.18.
- Späth, J./ Brändle, T./ Reiner, M./ Boockmann, B/ Preuss, S. (2018): Auswirkungen des Mindestlohns im Bereich Saisonarbeit. Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission, S. 24.
- Weber, M. (2014 [1892]): Die Verhältnisse der Landarbeiter im ostelbischen Deutschland (Preußische Provinzen Ost- und Westpreußen, Pommern, Posen, Schlesien, Brandenburg, Großherzogtümer Mecklenburg, Kreis Herzogtum Lauenburg). Leipzig: Duncker & Humblot.
www.farmsubsidy.org

> Betriebliche Gestaltungsmöglichkeiten und politische Rahmenbedingungen

Arbeitsorganisation von familienfremden Saisonarbeitskräften in der österreichischen Landwirtschaft im Bereich Pflanzenbau

Georg Wiesinger, Sigrid Egartner, Lisa Eller

Kurzfassung

Landwirtschaftliche Betriebe im Bereich des Obst- und Gemüsebaus in Österreich sind in großem Ausmaß von familienfremden Saisonarbeitskräften aus dem Ausland abhängig. Durch die Coronakrise und den Krieg in der Ukraine ist die Vulnerabilität dieser Arbeitsbeziehungen besonders sichtbar geworden. Da Letztere auch durch Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse gekennzeichnet sind, ist es für Forschende methodisch herausfordernd, einen guten Zugang zum Feld zu bekommen, um valide Ergebnisse zu erhalten. In der vorliegenden Studie wurde der Weg einer Untersuchung von Best-Practice-Beispielen gewählt, welche eine positive Beziehung zwischen Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen demonstrieren. Der Fokus dieses Beitrags liegt auf dem Bereich der Arbeitsorganisation. Es erfolgt eine Charakterisierung der untersuchten landwirtschaftlichen Betriebe und Betriebsleiter*innen sowie der anfallenden landwirtschaftlichen Tätigkeiten und ihrer Organisation. Die Personalplanung und -rekrutierung wie auch die Motive der Saisoniers und Erntehelfer*innen werden näher beschrieben. Ein wichtiger Schwerpunkt ist die Darstellung der Coronakrise und des Kriegsausbruchs in der Ukraine sowie derer jeweiligen Auswirkungen auf die landwirtschaftlichen Betriebe. Den theoretischen Hintergrund der Studie bilden die Theorie der Anerkennung (Honneth 2018) und die Theorie der Resonanz (Rosa 2020). Es wird untersucht, ob Resonanzräume und Anerkennung zu einer höheren Loyalität der Mitarbeiter*innen gegenüber dem Betrieb führen und wie sich Krisensituationen auf die wechselseitige Resonanz auswirken.

Schlagworte: Erntearbeitskräfte, Krisen, landwirtschaftliche Betriebe, Österreich, Resonanz, Pflanzenbau, Saisonarbeit

Einleitung

Landwirtschaftliche Betriebe im Bereich des Obst- und Gemüsebaus in Österreich, in denen saisonale Arbeitsspitzen auftreten und wenig Mechanisierungsmöglichkeiten gegeben sind, sind in einem zunehmenden Ausmaß von familienfremden Arbeitskräften abhängig (Statistik Austria 2018). Ein wesentlicher Teil davon sind ausländische Arbeitskräfte, Saisoniers und Erntehelfer*innen aus EU-Ländern und Drittstaaten. Dabei hat sich über die letzten Jahrzehnte ein Beschäftigungsmodell etabliert, welches zwar viel Flexibilität ermöglicht, jedoch aufgrund demographischer, politischer und ökonomischer Veränderungen immer stärker unter Druck gerät.

Insbesondere während der Coronapandemie wurden diese Abhängigkeiten besonders deutlich. Die Angst um die Versorgungssicherheit mit Lebensmitteln, z. B. durch fehlende Arbeitskräfte für die Erdbeer- oder Spargelernte, hat dazu geführt, dass die Lage ausländischer Saisoniers und Erntehelfer*innen in der öffentlichen Wahrnehmung plötzlich eine größere Bedeutung gewann, und damit auch eine Diskussion über prekäre Arbeitsverhältnisse, schlechte Unterbringung, unzureichenden sozialen Schutz etc. geführt wurde. Immer häufiger werden nun in den Medien Missstände angeprangert, die es im Bereich der Beschäftigung von Saisoniers und Erntehelfer*innen gibt (ORF.at 2018, Der Standard 2020). Auch die Aktivitäten der Produktionsgewerkschaft PRO-GE im Rahmen von „SEZONIERI“, einer Kampagne für die Rechte der Erntearbeiter*innen in Österreich, zielen darauf ab, diese sichtbar zu machen und zu beseitigen (SEZONIERI 2022).

Aber auch die Verwaltung und die Politik bekunden ein verstärktes Interesse an dieser Thematik. Vom österreichischen Landwirtschaftsministerium (BML, vormals BMLRT) wurden in Zusammenarbeit mit dem Wirtschaftsforschungsinstitut (WIFO) und der Bundesanstalt für Agrarwirtschaft und Bergbauernfragen (BAB) Forschungsprojekte zu „Unselbständig Beschäftigten aus dem Ausland entlang der Wertschöpfungskette Agrargüter und Lebensmittel“ (Bock-Schappelwein/

Sinabell 2021) und „Saisoniers und Erntehelfer*innen in der Landwirtschaft während der COVID-19-Pandemie“¹ initiiert (Wiesinger et al. 2021).

Nochmals verstärkte Aufmerksamkeit hat die Situation der landwirtschaftlichen Betriebe und der Saisoniers und Erntehelfer*innen durch den Krieg in der Ukraine im Frühjahr 2022 bekommen. Ausreiseverbote für Männer zwischen 16 und 60 Jahren brachten die Arbeitsorganisation auf Betrieben in Bedrängnis, die verstärkt auf ukrainische Saisoniers und Erntehelfer*innen gesetzt hatten. Zur psychischen Belastung kamen organisatorische und bürokratische Probleme, welche auch für die Betriebe Herausforderungen brachten.

Im Hinblick auf die sozialwissenschaftliche Erhebung erschien es aus methodischen Gründen schwierig, valide Ergebnisse über prekäre Arbeits- und Lebensverhältnisse auf landwirtschaftlichen Betrieben zu gewinnen (zu erwartende mangelnde Bereitschaft für eine Mitarbeit, bestehende Macht- und Herrschaftsverhältnisse am Betrieb, die Angst, die Arbeit zu verlieren usw.). Der Fokus wurde daher bewusst auf jene landwirtschaftlichen Betriebe gerichtet, die sich durch faire Arbeitsbedingungen und gute zwischenmenschliche Behandlung der familienfremden Arbeitskräfte auszeichnen. Die Befragung dieser „Best-Practice-Betriebe“ fand zwischen Mai und August 2021 statt. Im April 2022, kurz nach Ausbruch des Krieges in der Ukraine, folgten Follow-Up-Befragungen, um die aktuellen Auswirkungen dieses Konflikts auf Betriebe mit vielen ukrainischen Arbeitskräften zu analysieren.

In den nächsten Kapiteln erfolgt zunächst ein Überblick über die Theorien der Anerkennung und der Resonanz, die Methodik der vorliegenden Studie und die rechtlichen Rahmenbedingungen betreffend Saisoniers und Erntehelfer*innen in Österreich. Im Anschluss werden die Ergebnisse der Studie mit Fokus auf den Aspekt der Arbeitsorganisation vorgestellt. Dabei wird u. a. auf die spezifischen Merkmale der untersuchten Best-Practice-Betriebe, Schlüsselpersonen, Personalplanungs- und Rekrutierungsprozesse, die Motive der

¹ Es handelt sich dabei um Teilprojekte des vom BMLRT (heute BML) beauftragten Projektes „RESILIENZ Corona-Krise und land- und forstwirtschaftliche Wertschöpfungsketten. Lessons Learnt“ https://bab.gv.at/index.php?option=com_content&view=article&id=2156:covid-19-krise-lessons-learnt&catid=146&lang=de&Itemid=572. Zugriffen am 02.02.2023.

Beschäftigten sowie die Umstände, die sich aus dem Krieg in der Ukraine für die Betriebe und die Arbeitskräfte ergeben, eingegangen. Abschließend wird die Bedeutung von Anerkennung und Resonanz im landwirtschaftlichen Ernte- und Saisonarbeitsverhältnis diskutiert und es werden einige Schlussfolgerungen gezogen.

Theorie der Anerkennung und Resonanz

Basierend auf der Theorie der Anerkennung von Axel Honneth (2018) und der Resonanztheorie von Hartmut Rosa (2020) lautet die Ausgangshypothese, dass dort, wo Resonanzräume gegeben sind und wo die Arbeitskräfte Anerkennung erfahren, auch intrinsische Motivation und Loyalität dieser gegenüber Betrieben und Führungspersonen entstehen können. Weiterhin können demnach Empathie, Möglichkeiten der Mitbestimmung, Selbstermächtigung und Selbstbestätigung positive Effekte auf das soziale und ökonomische Betriebssystem haben.

Nach Axel Honneth (2018, S. 310) gelangen Individuen nur durch wechselseitige Anerkennung zu sozialer Mitgliedschaft und damit zu einer positiven Selbstbeziehung. Dieser Gedanke geht bereits auf G. W. F. Hegel zurück. Im Kapitel zur „Selbständigkeit und Unselbständigkeit des Selbstbewusstseins; Herrschaft und Knechtschaft“ in der „Phänomenologie des Geistes“ betrachtet Hegel die Dialektik von Herr und Knecht als Quelle des Selbstbewusstseins und der Identität. Jedes menschliche Zusammenleben setzt demnach eine Art von elementarer gegenseitiger Bejahung zwischen Subjekten voraus (Hegel 2019 [1807], S. 127f). Für Hartmut Rosa (2020) kommt es im Leben auf die Qualität der Weltbeziehung an, das heißt auf die Art und Weise, in der wir Menschen als Subjekte Welt erfahren und in der wir zur Welt Stellung nehmen, mithin auf die Qualität der Weltaneignung. Entscheidend ist laut Rosa, dass Subjekte sich zutrauen, Herausforderungen zu meistern, kontrolliert auf die Umwelt Einfluss nehmen und damit planvoll etwas bewirken zu können (ebenda, S. 271). Resonanz beschreibt den Modus des „In-der-Welt-Seins“, eines „Aufeinander-Eingehens“ als Gegenteil von Entfremdung. Alle Menschen haben demnach „Resonanzenerwartungen“, sie brauchen Resonanzenerfahrungen für eine gelungene Weltbeziehung (ebenda, S. 191). Rosa spricht von sogenannten „Resonanzräumen“ (ebenda,

S. 294), Räumen, welche die Sehnsucht und den Wunsch nach Verbundenheit erfüllen. Diese können z. B. eine harmonische Familie oder auch ein erfüllender Arbeitsplatz sein. Resonanz bei der Arbeit entsteht demzufolge im Ergebnis der „Selbstwirksamkeit“, indem Menschen den Mut haben, Aufgaben zu erfüllen sowie Verantwortung zu übernehmen, und dadurch erfahren, wie sie etwas erreichen und selbst etwas bewirken können (ebenda, S. 395ff).

Methodik

Die Untersuchungen umfassten fünf Best-Practice-Betriebe im Bereich des Gemüsebaus in Nieder- und Oberösterreich, die Flächen zwischen 50 ha und 280 ha bewirtschaften. Unter Best-Practice-Betrieben werden Betriebe verstanden, die sich durch faire Beziehungen zwischen den Arbeitgeber*innen und den Arbeitnehmer*innen auszeichnen. Die untersuchten Betriebe wurden über soziale Netzwerke, Hinweise der PRO-GE Kampagne „SEZONIERI“, Arbeiterkammern, Landarbeiterkammern und Gewerkschaften in Erfahrung gebracht, teilweise sind sie auch durch positive Berichterstattung in den Medien aufgefallen. Die Anzahl der Saisoniers und Erntehelfer*innen auf den befragten Betrieben lag 2021 zwischen 36 und 125. Manche Betriebe sind Direktvermarkter und verfügen über einen mehr oder minder großen, eigenen Hofladen.

Als Forschungsstrategie wurde ein Mixed-Method-Design, bestehend aus Gruppen- und Einzelinterviews sowie teilnehmenden Beobachtungen gewählt. In einer lebensweltbasierten Gruppendiskussionsrunde wurden die elementaren Strukturen des Alltagslebens, der sozialen Erfahrung und des sozialen Handelns aller Personen, die Teil der landwirtschaftlichen Arbeitsorganisation am Betrieb sind, in Anlehnung an die phänomenologische Soziologie von Alfred Schütz und Thomas Luckmann (2017) beleuchtet. Dazu wurden im Sommer 2021 zunächst die Perspektiven der Erntehelfer*innen und Saisoniers – gemeinsam mit Personen aus der Betriebsleitung und sonstigen, dem Betriebsgeschehen nahestehenden Personen – diskutiert. Die Runden umfassten 13–16 Personen, mindestens die Hälfte davon waren Erntearbeiter*innen. In diesem Setting konnten die sozialen Dynamiken und Interaktionen in der Gruppe beobachtet werden und es gab in jeder Gruppe zumindest eine Person, die gut Deutsch sprach und übersetzen konnte. Insgesamt nahmen 36 ausländische Arbeitskräfte an den fünf

Gruppendiskussionen teil. Erfragt wurden u. a. persönliche Erfahrungen der Arbeitnehmer*innen, ihre Motive zur Saisonarbeit und Zukunftspläne sowie Aspekte der Arbeitsorganisation und Auswirkungen der Coronapandemie.

Des Weiteren wurden betriebszentrierte Interviews mit den Betriebsleiter*innen samt Partner*innen und Hofnachfolger*innen sowie teilweise auch weiteren Personen des Managements durchgeführt. Inhalt waren Probleme mit der Bürokratie und der Beschäftigung migratorischer landwirtschaftlicher Erntearbeitskräfte, betriebswirtschaftliche Perspektiven, ökonomische Rahmenbedingungen und auch der globale Kontext. In einigen Fällen erfolgte nach den Interviews eine Führung durch den Betrieb und teilweise auch eine Besichtigung der Wohnräume der Erntearbeiter*innen.

Im Anschluss an die Interviews wurde jeweils eine Reflexionsrunde der drei Interviewer*innen durchgeführt und die Eindrücke zur Dynamik der Diskussionen, betriebliche Artefakte usw. besprochen. Um einen allgemeinen Überblick über die rechtlichen und politischen Gegebenheiten in Bezug auf die Saisonarbeit in Österreich zu bekommen, wurde außerdem ein Experte befragt. Die durchgeführten Interviews wurden transkribiert und im Programm MAXQDA mittels computergestützter Analyse qualitativer Daten nach Kuckartz (2010) ausgewertet.

Die untersuchten Betriebe zeigten eine große Offenheit und Bereitschaft, an dem Projekt mitzuwirken. Den Betriebsleiter*innen dieser Best-Practice-Betriebe war es aus weltanschaulichen, politischen, sozialen oder religiösen Grundhaltungen ein Anliegen, aufzuzeigen, dass der Einsatz migrantischer landwirtschaftlicher Saisoniers und Erntehelfer*innen durchaus jenseits von Skandalen funktionieren kann.

Um die aktuellen Entwicklungen im Hinblick auf die verschärfte Situation durch den Ausbruch des Krieges in der Ukraine zu berücksichtigen, wurden im April 2022 online Follow-Up-Interviews mit dem befragten Experten und einem der Betriebsleiter, der zum großen Teil ukrainische Arbeitskräfte beschäftigt, durchgeführt.

Rechtlicher Rahmen

Für die vorliegende Fragestellung ist von Bedeutung, ob Saisonarbeitskräfte bzw. Erntehelfer*innen einen freien Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt haben oder bewilligungspflichtig sind. Der bewilligungspflichtige Arbeitsmarktzugang bezieht sich darauf, dass die Arbeitskraft dem Geltungsbereich des Ausländerbeschäftigungsgesetzes (AuslBG 1975) unterliegt.

Nach diesem Gesetz kann der/die Bundesminister*in für Arbeit (BMA) durch Verordnung ausländische Saisonarbeitskräfte und Erntehelfer*innen aus Drittstaaten in einem bestimmten Wirtschaftszweig, einer Berufsgruppe oder einer Region zeitlich befristet im Rahmen von Kontingenten zulassen, sofern der Arbeitskräftebedarf weder aus dem Inland, noch aus anderen EU-Staaten, EWR-Staaten oder der Schweiz abgedeckt werden kann. Bei Saisoniers darf eine Bewilligung die gesetzliche Höchstdauer von sechs Monaten nicht überschreiten, sie kann aber innerhalb von 12 Monaten auf bis zu neun Monate verlängert werden. Für Erntehelfer*innen kann eine Bewilligung für längstens sechs Wochen erteilt werden.

Seit 2022 gilt in Österreich eine neue Regelung für Stammsaisoniers. Für Saisonarbeitskräfte, die während der Kalenderjahre 2017–2021 in mindestens drei Kalenderjahren im Rahmen von Kontingenten in Österreich beschäftigt waren, können Beschäftigungsbewilligungen außerhalb von Kontingenten und ohne Arbeitsmarktprüfung erteilt werden (LK Wien o. D.).

Aus Anlass des Kriegsausbruches in der Ukraine im Februar 2022 wurde in Österreich für bestimmte Personengruppen aus der Ukraine ein vorübergehendes Aufenthaltsrecht als Vertriebene eingeführt; sie erhalten dafür eine blaue Aufenthaltskarte („Ausweis für Vertriebene“). Mit dieser kann in einem vereinfachten Verfahren eine Beschäftigungsbewilligung erteilt werden, welche nicht auf die Saisonkontingente im Tourismus und in der Land- und Forstwirtschaft angerechnet wird (Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl o. D., Arbeitsmarktservice o. D.).

Die Entlohnung der Saisonarbeitskräfte und Erntehelfer*innen erfolgt nach Kollektivverträgen, unterscheidet sich je nach Bundesland und beträgt zwischen 1.500 und 1.650 € brutto pro Monat. Zusätzliche Zahlungen kann es z. B. für Überstunden oder Akkordarbeit geben.

Die Studie

Die Betriebe und die Betriebsleiter*innen

Vor allem für jene Betriebe, auf denen Arbeiten sich nicht entsprechend mechanisieren und rationalisieren lassen, und dort, wo Arbeiten nicht gleichmäßig über das Jahr anfallen und die Produktion Witterungseinflüssen ausgesetzt ist, ist der Einsatz von Erntehelfer*innen und Saisoniers unumgänglich. Ausschlaggebend ist das Auftreten von Arbeitsspitzen (befristete Saison), während dieser für eine begrenzte Zeit ein zusätzlicher Bedarf an Arbeitskräften anfällt. Daher werden migrantische Arbeitskräfte in erster Linie im Bereich des Feldgemüsebaus und des Obst- und Weinbaus eingesetzt, weniger im Bereich der Tierhaltung.

Die Arbeiten sind häufig körperlich anstrengend und erfordern ein hohes Maß an Ausdauer, Konzentration, aber auch gewisse feinmotorische Fähigkeiten. Bei einigen Erntearbeiten, v. a. dem Spargelstechen, ist auch Routine und Erfahrung nötig, ohne die ein wirtschaftlicher Einsatz der Arbeitskräfte nicht möglich ist.

„...zweitens ist es auch das Anlernen. Es sind immer neue Personen dabei, die, ich sage auch Spargel stechen muss man lernen, das ist nicht so, dass jeder aufs Feld gehen kann und das sofort kann, sondern das muss man lernen, sonst ist nachher mehr kaputt als man erntet. (Pos. 27) ..., wenn der am Tag 20 Kilo Spargel sticht, dann muss man überlegen, was mir dieses Kilo Spargel kostet von dem, was ich verkaufen kann. Ja bitte, dann muss ich es bleiben lassen in der Sekunde. Das kann so sein die ersten drei Tage, bis er es lernt, aber dann muss es anders werden, das geht nicht.“ (Pos. 110) (Betriebsleitung Einzelinterview 1, Pos. 27 und Pos. 110)

Ein entscheidender Faktor, welcher sich auf die Handlungs- und Anpassungsfähigkeit der Betriebe auch in Hinblick auf Arbeitskräfte auswirkt, ist deren Marktsituation. Teilweise ist der Markt sehr klein und von Abhängigkeit von wenigen Großhändlern und einem starken Verdrängungswettbewerb geprägt. Im Obst- und Gemüsebau herrschen strenge Richtlinien, hoher Preisdruck und große Konkurrenz. Während die Erzeugerpreise in den letzten Jahren größtenteils stagnierten, stiegen die Kosten der Vorleistungen für die Betriebe progressiv. Für spezialisierte Betriebe ist diese Abhängigkeit größer als für Betriebe, die eine breitere Produktpalette anbieten können. Jene Betriebe, die sich durch ihre strategische Ausrichtung und organisatorische Struktur im Laufe der Zeit etwas mehr Unabhängigkeit erarbeiten konnten, zeichnen sich bislang durch größere Gestaltungsräume, mehr Verhandlungsmacht und mehr Freiheiten aus. Dies zeigt sich z. B., wenn auf verschiedene Formen der Direktvermarktung gesetzt wird. Zum Ausgleich der Produktionsspitzen und zur Sicherung eines ganzjährigen Einkommens haben die Betriebe unterschiedliche Maßnahmen ergriffen, wie das zusätzliche Halten von Geflügel oder die Installation einer Produktionsanlage zur Pilzzucht.

Die interviewten Betriebsleiter*innen zeichnen sich dadurch aus, dass sie extrovertiert, kommunikativ und weltoffen sind. Alle haben ein ausgeprägtes Weltbild mit einem hohen sozialen Anspruch, welches religiös, politisch oder philanthropisch motiviert ist. Sie äußerten die Intention, ihren Betrieb für die Konsument*innen öffnen zu wollen, und orientieren sich in ihrer Produktions- und Lebensweise am Gemeinwohl. Sie sind weiterhin sehr innovativ, was sich u. a. an der Umsetzung zukunftsweisender Projekte, am Einschlagen alternativer Produktionswege oder an ihrer Eigeninitiative in kritischen Zeiten zeigt. Häufig entwickeln sie neue Geschäftsmodelle oder engagieren sich persönlich in der Region. So bietet z. B. ein Betrieb bereits verarbeitete Zwiebeln für die Konservenproduktion an, ein anderer hat ein spezielles Lohn-Prämien-System als Anreiz für die Arbeitskräfte entwickelt.

Allen Betrieben gemein ist ebenso, dass sie sich neben einer sozial nachhaltigen Gesellschaft auch Gedanken über eine ökologisch nachhaltige Bewirtschaftung und Kreislaufwirtschaft machen. Einige sind Bio-Betriebe oder haben zumindest Teilbetriebe, die biologisch geführt werden.

Die Arbeit am landwirtschaftlichen Betrieb

Die auf den landwirtschaftlichen Betrieben anfallenden Arbeiten sind physisch oft sehr anstrengend. Die Arbeitskräfte sind Witterungs- und Umwelteinflüssen sowie dem Risiko von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten ausgesetzt. Ständige einseitige Belastungen und ergonomisch ungünstige Haltungen führen nicht selten zu Rückenschmerzen und diversen anderen Abnutzungserscheinungen. Häufig erfolgen die Arbeiten in einer gebückten, mitunter auch aus einer am Bauch liegenden Position. Ein Beispiel für Letzteres sind sogenannte „Gurkenflieger“, welche bei der Ernte von Gurken eingesetzt werden. Dieser besteht aus einem Traktor, Lastwagen oder Anhänger, an dem rechts und links zwei bis zu 15 Meter lange, tragflächenartige Plattformen aufgehängt sind. Die Erntehelfer*innen liegen dabei bäuchlings auf den Tragflächen, pflücken die Gurken ab einer bestimmten Mindestgröße per Hand und legen sie auf ein Förderband.

Bei der Aufgabenverteilung zeigen sich Anzeichen einer geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung unter den Saisoniers und Erntehelfer*innen in der Landwirtschaft. Frauen übernehmen eher feinmotorische Aufgaben, Männer werden eher für Arbeiten, die körperliche Kraft erfordern, eingesetzt. Im Verkauf oder dort wo es Kund*innenkontakt gibt, arbeiten überwiegend Frauen.

Organisation der betrieblichen Arbeit

Ein gut durchdachtes System an Verantwortlichkeiten und Organisationsstrukturen wirkt sich fördernd auf das Betriebsklima und den Betriebserfolg aus. Wesentlich sind dafür eine stabile Stammebelegschaft und zentrale, koordinierende Personen innerhalb der Gruppe.

Auf allen gut funktionierenden Betrieben gibt es *zentrale Saisonarbeitskräfte*, die oft als Vorarbeiter*innen und Vermittler*innen in Erscheinung treten und bereits seit vielen Jahren in demselben Betrieb arbeiten. Sie kennen die betrieblichen Abläufe sehr gut und haben ein enges Vertrauensverhältnis zur Betriebsleitung, aber auch zu den Erntearbeitskräften, die sehr oft aus dem gleichen Land bzw. der gleichen Region kommen. In der Regel sprechen sie sehr gut Deutsch, teilweise haben sie auch soziale Netzwerke in Österreich aufgebaut. Gleichzeitig

sind sie häufig noch eng mit ihrer Heimat verbunden. Diese zentralen Arbeitskräfte übernehmen wichtige (Netzwerk-)Funktionen bei der Organisation der Erntearbeiten. Sie erleben ein hohes Maß an Verantwortung, aber auch an Anerkennung, Selbstermächtigung und Selbstbestätigung, und wirken als Vermittler*innen. So unterstützen sie häufig bei der Rekrutierung in ihren Heimatregionen oder greifen bei Konflikten schlichtend ein.

F: „Wenn wir auf Urlaub fahren, dann müssen der Z. und K. fix da sein.“ M: „Meine Eltern haben das totale Vertrauen gehabt und ich sage immer, dem Z. kann ich das Geld geben und ich weiß ganz genau, wenn ich heimkomme, fehlt kein Cent. F: „Oder die K. [...], die besorgt für uns gewisse Lebensmittel, die kriegt die Bankomatkarte von mir und hat das ganze Jahr die Bankomatkarte. Ich krieg natürlich die Rechnungen.“ (Betriebsleitung Einzelinterview 5, Pos. 196–198)

Eine *stabile Stammebelegschaft* von saisonalen Arbeitskräften bzw. Erntehelfer*innen ist ein entscheidender Erfolgsfaktor, da sie einerseits die betrieblichen Abläufe und landwirtschaftlichen Tätigkeiten kennt und andererseits stärkere Motivation und Loyalität gegenüber dem Betrieb und den betrieblichen Personen hat als ständig wechselnde, kurzfristige Mitarbeiter*innen. Eine besondere Motivation ist, wenn sich die Erntearbeiter*innen bei den Entscheidungen im Arbeitsprozess im Sinne einer Selbstermächtigung einbringen und Verantwortung übernehmen können.

Ein Fehlen von klaren Zuständigkeiten und Hierarchien sowie von Vorarbeiter*innen bzw. gut etablierten Organisator*innen kann sich nachteilig auf den Betrieb auswirken. Es fehlen dann auch die Mediator*innen und Ansprechpersonen bei Problemen und Konflikten. Dies zeigt sich bei einem Betrieb, welcher noch nicht so etabliert ist, keine so große, stabile Stammebelegschaft hat wie die anderen befragten Betriebe, und in welchem diese Führungsstrukturen (noch) fehlen. Bedeutend sind auch die Regelmäßigkeit und Planbarkeit der Arbeiten.

Nicht unterschätzt werden darf die Gruppendynamik zwischen den landwirtschaftlichen Erntearbeitskräften in Abhängigkeit von Geschlecht, Sprache, nationaler und kultureller Herkunft und Stellung am Betrieb (Saisoniers,

Erntehelfer*innen, Geflüchtete). Berichtet wurden dabei sehr unterschiedliche Erfahrungen. Auf den untersuchten Betrieben war das Verhältnis untereinander in der Regel unproblematisch, auftretende Konflikte konnten bewältigt werden. Dennoch wiesen zwei Betriebsleiter*innen darauf hin, dass es selbstverständlich „auch menschelt“.

Personalplanung und -rekrutierung

Die großen Gemüsebaubetriebe waren immer schon auf familienfremde Arbeitskräfte angewiesen. Diese stammten entweder aus dem Inland – in der Vergangenheit waren es Wanderarbeiter*innen, Tagelöhner*innen, Kleinbauern und -bäuerinnen oder Hausfrauen aus der Nachbarschaft mit ihren Kindern, die sich am Nachmittag auf den Gemüsefeldern ein Zubrot verdienten. Die Wanderungen der „Rübenvereinzler“ im Marchfeld aus der Slowakei und Ungarn gehen bereits auf die K. u. K. Monarchie zurück. 1933 waren 15.000 Wanderarbeiter*innen in Österreich in den Rübenbaubetrieben beschäftigt, davon 8.000 aus dem Ausland, vorwiegend aus der Tschechoslowakei und aus Ungarn (Hausmann 1934, S. 4). Spätestens Ende des 20. Jahrhunderts konnte der landwirtschaftliche Arbeitskräftebedarf aus dem Inland nicht mehr gedeckt werden. Nach dem Fall des „Eisernen Vorhangs“ 1990 kamen die Erntehelfer*innen verstärkt aus den angrenzenden Oststaaten. Die ersten migrantischen Erntehilfeeinsätze auf den untersuchten Betrieben entstanden oft durch zufällige Kontakte und waren in der Regel mehr oder minder ungeplant.

„Und dann war [19]89 dann die Öffnung vom Osten, dann sind mal die ersten Polen gekommen. Ich kann mich erinnern, da ist einer gekommen, wir haben keine Räumlichkeiten gehabt, der hat da hinten im Garten ein Zelt aufgeschlagen. Der war 14 Tage da und dann ist er auf einmal verschwunden gewesen und dann kommt er zurück, auf einmal war er mit seinem Buben da.“ (Betriebsleitung Einzelinterview, Pos. 46)

Nach und nach kamen dann auf diesem Betrieb immer mehr Saisonarbeitskräfte dazu. Nachhaltige Strukturen (Wohnen, Verpflegung, Organisation der Arbeit, Bürokratie) mussten erst schrittweise aufgebaut werden.

Derzeit rekrutieren häufig die zentralen Saisonarbeitskräfte Erntearbeitskräfte in ihren Herkunftsregionen, meist aus der Familie oder dem Freundeskreis aus einer nahen dörflichen Umgebung. Das ist einerseits eine Garantie für die Zuverlässigkeit und Arbeitsleistung der rekrutierten Arbeitskräfte, da sie damit praktisch die Verantwortung übernehmen. Andererseits ist das aber auch eine Sicherheit für die Erntehelfer*innen auf faire Beschäftigungs- und Lebensbedingungen auf den landwirtschaftlichen Betrieben, da die zentralen Saisonarbeitskräfte damit auch eine soziale Verantwortung übernehmen.

Jüngeren, kleineren Betrieben und auch solchen, die sehr rasch gewachsen sind, sodass die Strukturen und die benötigten Arbeitskräfte nicht Schritt halten konnten, fällt es zunächst häufig schwerer, eine stabile Stammebelegschaft an Erntearbeiter*innen zu rekrutieren. Durch die Abhängigkeit von wenigen großen Lebensmittelhandelsketten im Obst- und Gemüsebau ändern sich die Anbaupläne jährlich, sodass der Bedarf an Arbeitskräften oft nicht längerfristig abgeschätzt werden kann, was die Personalplanung beeinträchtigt. Da die weniger etablierten Betriebe häufig über weniger oder gar keine Stammsaisonniers verfügen, sind sie vermehrt auf nicht vernetzte Personen aus EU- oder Drittstaaten, Geflüchtete, Asylwerber*innen und kurzfristige Erntehelfer*innen angewiesen. Dadurch erhöht sich auch ihr bürokratischer Aufwand und die Bindung und Loyalität der Arbeitskräfte gegenüber dem Betrieb und dessen leitenden Personen sind weniger ausgeprägt.

Zusätzliche Hürden bei der Personalplanung ergeben sich dadurch, dass das Angebot an migrantischen Arbeitskräften aus unterschiedlichen Gründen begrenzt ist. Ursache dafür ist erstens die demographische Situation (Bevölkerungsabnahme, Überalterung) in vielen klassischen Herkunftsländern (Rumänien, Bulgarien, Kroatien). Viele Stammarbeitskräfte, die lange Jahre nach Österreich zur Saisonarbeit kamen, haben nun das Pensionsalter überschritten und können nicht durch jüngere ersetzt werden. Zweitens ziehen viele Arbeitskräfte andere Zielländer vor, z. B. aufgrund von Lohnnebenkostenvorteilen in Deutschland, steigenden Löhnen oder geographischer und kultureller Nähe für z. B. Ukrainer*innen zu Polen. Drittens sinkt die Motivation von Arbeitskräften aus bestimmten EU-Staaten (Polen, Ungarn, Slowenien, Kroatien), in Österreich zu arbeiten, da die komparativen Kostenvorteile abnehmen. Gleichzeitig ste-

hen diese ursprünglichen Herkunftsländer mittlerweile mit Österreich im Wettbewerb, da diese nun zu Zielländern für Saisoniers und Erntehelfer*innen geworden sind. Somit kommen immer weniger EU-Staaten-Angehörige als Saisoniers und Erntehelfer*innen nach Österreich. Obwohl der Bedarf nach Arbeitskräften gleich bleibt bzw. zunimmt, werden die Kontingente für Drittstaatenbeschäftigte nicht angehoben. Dies führt zu einem Arbeitskräftemangel, der sich auf den Produktionsstandort Österreich negativ auswirkt. Auch innerhalb Österreichs führt dies zu einer starken Konkurrenz um verfügbare Saisoniers und Erntehelfer*innen.

Um den Mangel an verfügbaren Arbeitskräften aus „klassischen“ Drittstaaten auszugleichen, sind die Betriebsleiter*innen gezwungen, alternative Lösungen zu finden. Ein Betriebsleiter flog z. B. nach Vietnam, schaltete Online-Inserate und warb die Erntehelfer*innen dort direkt an.

„[...] obwohl wir sie wirklich gut behandeln, gut kollektivmäßig entlohnen, also inklusive aller Zuschläge, aber wir kriegen zu wenig Leute. Also ohne Drittstaatler ginge es gar nicht. Wir hätten gern noch sechs Leute gehabt, wir sind heuer phasenweise total am Kollaps geschrammt. Weil wir am Samstag oft bis am Abend arbeiten haben müssen, weil wir einfach zu wenig Leute gehabt haben.“ (Betriebsleitung Gruppendiskussion 4, Pos. 250)

Saisoniers und Erntehelfer*innen zahlen nicht selten Provisionen für die Vermittlung einer Beschäftigung an externe Akteure, möglicherweise auch an die zentralen Saisonarbeitskräfte für deren Vermittlungsarbeit. Dies läuft zu meist ohne Wissen der Betriebsleitung ab, es wird darüber nicht viel gesprochen. Diese mangelnde Transparenz kann innerhalb der Belegschaft zu Spannungen und Konflikten führen.

Motive der Saisoniers und Erntehelfer*innen

Für Saisoniers (Einsatz 6 Monate, verlängerbar bis 9 Monate) ist die Arbeit auf einem österreichischen Betrieb oft eine berufliche Perspektive. Viele kommen regelmäßig, oft jedes Jahr, haben häufig Erfahrung in der landwirtschaftlichen Arbeit und sind daher die Arbeit gewöhnt. Aufgrund der langjährigen

Einsätze entwickeln viele eine große Verbundenheit mit und Loyalität gegenüber ihrem Betrieb und den dort lebenden Personen. Die Verbundenheit mit ihren Herkunftsländern bleibt zwar in der Regel noch aufrecht, durch den langen Aufenthalt beginnen sie aber in Österreich Wurzeln zu schlagen, v. a. dann, wenn ihre Angehörigen und Freund*innen ebenfalls beginnen, in Österreich zu arbeiten und zu leben. So wurden nach und nach manche Saisoniers zu ganzjährigen Arbeitskräften. Die Situation ist in gewisser Hinsicht mit der Situation von Gastarbeiter*innen vergleichbar, die man ab den 1960er Jahren nach Österreich geholt hatte.

„Ja über Freunde, Familie, so wie bei mir, ein Bekannter von mir war das, gleich mein Papa hat hier gearbeitet dann hat er mich mitgenommen und das gleiche ist bei den anderen auch über Bekannte, Freunde.“ (Saisonarbeiter aus dem Kosovo Gruppendiskussion 3, Pos. 36)

Die Erntehelfer*innen, die nur einige Wochen beschäftigt sind, arbeiten in der Regel in einer zeitlich befristeten Produktionssparte (Ernte von Gurken, Erdbeeren, Spargel usw.) auf meist spezialisierten Betrieben. Einige kommen während der Ferien oder des Urlaubs nach Österreich, um sich das Einkommen aufzubessern. Andere sind arbeitslos, Hausfrauen, Schüler*innen oder Student*innen. Sie kommen zum Teil nur einmal oder für wenige Saisonen und zeigen im Vergleich mit langjährigen Saisoniers nur eine geringe Verbundenheit mit dem Betrieb. Im Fall eines Betriebes wurden langjährige Kontakte mit einer Landwirtschaftsschule in Polen aufgebaut, Lehrer*innen kommen mit ihren Schüler*innen in den Ferien auf diesen Betrieb.

Für beide Gruppen steht eindeutig die ökonomische Motivation im Vordergrund. Dies deckt sich mit den Ergebnissen der Befragung polnischer Saisonarbeiter*innen von Becker (2010). Die Attraktivität der Arbeit ergibt sich aus den Lohn- und Kaufkraftdisparitäten zwischen einzelnen Ländern. Im Kosovo würden die Erntehelfer*innen und Saisoniers beispielsweise nur ca. 250 € im Monat verdienen – bei ähnlichen Preisen wie in Österreich. Unter den gegebenen Lohn- und Preisverhältnissen funktioniert dieses Organisationssystem nicht nur europaweit, sondern auch global. Die kollektivvertraglichen Löhne sind für österreichische Arbeitnehmer*innen wenig attraktiv, sehr wohl aber

für migratorische Saisoniers und Erntehelfer*innen, angesichts der niedrigen Einkommen in ihren Herkunftsländern.

„In Kosovo ich hab schon Landwirtschaft ja, ja, aber in Kosovo zu wenig Geld, besser hier kommen.“ (Saisonarbeiter aus dem Kosovo Gruppendiskussion 4, Pos. 113)

“We coming here, because here is good bosses for us, really [...]. They are for us not how chef, only how family exactly. They was at our wedding in Poland. And here is good money, in Poland we never make building house without credit. Now we have a house and can work here and we can have child here, she go to kindergarten also, and yes, we want nothing more. We have here good life, good money and good bosses.” (Saisonarbeiterin aus Polen Gruppendiskussion 5, Pos. 248)

Trotz der oft engen persönlichen Beziehung der Arbeitskräfte zu den Betriebsleiter*innen und den Kolleg*innen ist die Situation aufgrund der langen Abwesenheit vom Heimatland psychisch auch belastend für Saisoniers. Sie sehen dann ihre Familie und Kinder lange Zeit nicht. Die Kinder leben oft bei den Großeltern, die dort oft auch noch die landwirtschaftlichen Kleinbetriebe führen.

Krisenphasen: Covid-19-Pandemie und der Krieg in der Ukraine

Viele Betriebe hatten während des ersten Lockdowns im Frühjahr 2020 Probleme, Arbeitskräfte für die Erdbeer- und Spargelernte zu finden, da langjährige Saisoniers und Erntehelfer*innen nicht einreisen konnten. Kurzfristig waren die familieneigenen Arbeitskräfte und der Freundeskreis sehr gefordert. Eine Vermittlung von Einheimischen über die von Landwirtschaftsministerium, Landwirtschaftskammern und Maschinenring entwickelte „Freiwilligenplattform“ war für die meisten Betriebe nicht zufriedenstellend. Es fehlten zumeist sowohl die landwirtschaftliche Arbeitserfahrung als auch das nötige Durchhaltevermögen. Die Vorstellungen der Freiwilligen deckten sich oft nicht mit jenen der Betriebe, gerade in Hinblick auf den Zeitpunkt und die Dauer der Einsätze, denn Kurzeiteinsätze und flexible Arbeitszeiten sind mit der Notwendigkeit einer längerfristigen Planbarkeit für die Betriebe nur wenig kompatibel.

Die interviewten Betriebsleiter*innen gingen proaktiv und verantwortungsbewusst mit der COVID-19-Situation um. Es wurde beispielsweise in den Betrieben getestet, Quarantäne-Unterkünfte wurden eingerichtet oder im Jahr 2021 Impfungen organisiert. Auf den untersuchten Betrieben gab es nur relativ wenige COVID-19-Fälle. Zwar wiesen fast alle Betriebe Krankheitsfälle auf, diese betrafen aber meist nur einzelne Personen. In der Regel gelang es, die Infizierten möglichst rasch und gut zu isolieren; günstig waren dabei kleine, überschaubare Arbeitsgruppen und Wohneinheiten.

Glückliche Zufälle gab es auf den Betrieben während der COVID-19-Krise ebenfalls. In einem Betrieb war beispielsweise ein Teil der Arbeitskräfte 2020 bereits vor Ausbruch der Pandemie eingereist. Im Frühjahr 2021 verzögerte das schlechte Wetter die Erdbeerreife, wodurch die Arbeitskräfte erst später benötigt wurden. Ein befragter Betriebsleiter hatte außerdem im Frühjahr 2020 keine Probleme mit der Einreise seiner vietnamesischen Erntehelfer*innen, da Vietnam kein Risikogebiet und somit nicht den strengen COVID-19-Einreisebestimmungen unterworfen war. Vorteilhaft war in dieser Krise letztendlich auch, wenn die Arbeitskräfte aus unterschiedlichen Ländern stammten. Dadurch konnten zumindest mit einem Teil der Belegschaft die dringenden Arbeiten erledigt werden, wenn ein anderer Teil nicht einreisen konnte.

Im Frühjahr 2022 trat im Zuge des Krieges in der Ukraine und der folgenden Fluchtbewegungen auch für die Obst- und Gemüsebaubetriebe in Österreich eine Reihe neuer Probleme auf. Der interviewte Experte wies vor allem auf die bürokratischen Hürden und Fehlinformationen hin. Diese betrafen beispielsweise die verzögerte Zustellung der Vertriebenenkarten, wodurch sich auch die Genehmigung der Beschäftigungsbewilligung für die bereits dringend benötigten Arbeitskräfte verzögerte. Einige ukrainische Arbeitskräfte mit eigentlich vorhandener Genehmigung konnten noch nicht arbeiten, weil ihr Pass noch auf der Botschaft in Kiew war und sie sich erneut um eine Bewilligung kümmern mussten. Hinzu kam der Umstand, dass es nur wenige Registrierstellen gab und dort lange Wartezeiten in Kauf genommen werden mussten.

Seit einigen Jahren haben österreichische landwirtschaftliche Betriebe vermehrt auf ukrainische Arbeitskräfte gesetzt. Dies hatte nicht nur die bereits weiter oben erwähnten, demographischen und ökonomischen, sondern auch bürokratische Gründe, z. B., dass Führerscheine von Kosovar*innen in Österreich nicht anerkannt werden. Im März 2022 fehlte schließlich von den rund 3.000 eingeplanten Erntearbeitskräften aus der Ukraine (2.000 davon für Oberösterreich) rund die Hälfte, vor allem Männer, die wegen der kriegsbedingten Ausreisebeschränkungen ihr Land nicht verlassen konnten. Die weit verbreitete Vorstellung, dass nun die geflüchteten Frauen diese ersetzen und direkt für landwirtschaftliche Tätigkeiten eingesetzt werden könnten, hat sich nur teilweise bewahrheitet (mangelnde Erfahrung in der Landwirtschaft, Kinderbetreuungspflichten etc.) (Der Standard 2022).

Politische Diskussionen zur Erhöhung der Attraktivität der landwirtschaftlichen Arbeit für Österreicher*innen (z. B. „Kombi-Lohn“) oder die Vermittlungsplattform aus Zeiten der Coronakrise liefen weitestgehend ins Leere oder wurden von den Interessenvertretungen abgelehnt. Insofern waren die Betriebsleiter*innen hinsichtlich der strategischen Ausrichtung der Betriebe und der Anbauplanung größtenteils auf sich selbst gestellt. Erschwert wurde die Situation zusätzlich durch die gestiegenen Energiepreise. In Hinblick auf den Mangel an Arbeitskräften wurden unter anderem Kontakte zu ehemaligen Beschäftigten aus dem Kosovo, Rumänien oder Polen wiederaufgenommen, um den Personal-mangel kurzfristig auszugleichen. Im Vorteil waren nun – wie im Rahmen der Coronakrise – jene Betriebe, die (noch) Personal aus möglichst verschiedenen Herkunftsländern beschäftigt hatten. Diese Arbeitskräfte kannten nicht nur die betrieblichen Abläufe gut und stellten diese sicher, sondern engagierten sich selber sehr stark bei der Aufnahme der Geflüchteten aus der Ukraine.

Es zeigte sich, dass die Betriebsleiter*innen in engem Kontakt mit ihren (ehemaligen) ukrainischen Mitarbeiter*innen sind, und sich oft außerordentlich stark für Geflüchtete engagieren. Die Hilfsbereitschaft verdeutlicht sich in unterschiedlichen Aktionen, wie z. B. in der Abholung von Ukrainer*innen an der Grenze, in der Bereitstellung von Unterkünften, in der Organisation von Hilfslieferungen oder der Unterstützung bei Behördengängen. Ein Betriebsleiter drückt dies folgendermaßen aus:

„...es gibt auf der einen Seite die menschliche Komponente [...] und die betriebliche Komponente. Und da muss ich abwägen, zuerst muss ich erst einmal den Menschen versorgen, dass ich sage okay, ich habe für mich alles getan für die Leute, dass ich damit auch für mich selbst im Reinen bin, dann muss ich am 2. Weg auch auf den Betrieb schauen, aber natürlich ist eines auch klar, muss im Nachhinein auch der Betrieb funktionieren, sonst kann ich auch den Leuten nicht helfen.

Auf der einen Seite das Menschsein, sage ich jetzt mal, dass ich sie unterstütze, aber auf der anderen Seite muss auch der Betrieb funktionieren, dass ich die Leute wieder unterstützen kann, dass auch der Kreislauf funktioniert.“ (Betriebsleitung Interview 6, Pos. 14)

Auch auf kommunaler Ebene war die Einsatzbereitschaft hoch und die Koordination gut, da durch enge Kontakte schnelle Vermittlungsarbeit geleistet werden konnte, z. B. bei der Unterbringung von Kindern in Schulen und Kindergärten. Als vorteilhaft stellten sich zudem die guten Englischkenntnisse einiger ukrainischer Kinder heraus, wodurch die Kommunikation erleichtert wurde.

Fragen zu Anerkennung und Resonanz

Alle untersuchten Betriebe lassen sich durch einen respektvollen Umgang mit ihren Arbeitskräften charakterisieren. Den Beschäftigten wird Anerkennung entgegengebracht und es werden ihnen teilweise Kompetenzen bei der Organisation des Betriebsgeschehens und bei der Planung von Abläufen übertragen. Diese Anerkennung (Honnet 2018) lässt ein Gefühl von Selbstwirksamkeit und Selbstbestätigung bei den Saisoniers und Erntehelfer*innen entstehen, was eine motivierende Wirkung auf ihre Zufriedenheit, aber auch auf die Arbeitsleistung insgesamt entfaltet. Es entstehen Resonanzräume im Sinne von Rosa (2020), die zu schwingen beginnen. Trotz gegebener Hierarchien und Machtstrukturen im Betrieb kommt es zu einer gegenseitigen Bejahung und Wertschätzung, aber auch Geborgenheit. Von Erntearbeiter*innen und Saisoniers, die schon viele Jahre am Betrieb beschäftigt sind, wurden die Verhältnisse nicht selten als „familiär“ beschrieben. Dies wirkt sich allgemein sehr positiv aus, nicht nur im Sozialen, sondern auch auf die betriebliche Arbeitsorganisation. Die Betriebsleiter*innen besitzen eine Führungskompetenz, die den Arbeitskräften einen organisatorischen Rahmen setzt und gleichzeitig Raum

für aktive Mitgestaltung und Vertrauen schafft. Aufgrund des hohen Maßes an Vertrauen sind auch weniger Kontrollmechanismen erforderlich. Andererseits lassen sich neu entstandene soziale Netzwerke auch als ökonomische Ressource mobilisieren. Die Betriebsleiter*innen haben ihrerseits dann auch Interesse an fairen Arbeitsbedingungen. Das zeigt sich auch daran, dass Betriebe, die ihren Mitarbeiter*innen mit Vertrauen begegnen, unserer Einschätzung nach derzeit noch geringere Probleme haben, Arbeitskräfte zu finden.

F: „Anfang Mai kam das Flugzeug und das war die erste Nacht, in der ich halbwegs geschlafen habe. Das klingt jetzt lustig, aber das war gar nicht lustig, wirklich.“ M 2: „Am Flughafen, bitte lieber Gott – wir sind gläubige Menschen – lass es geschehen und dann kommen die und sehen mich da oben und gerade, dass sie mich nicht. ‚Chefe!‘“ F: „[...] Letztendlich grade in so einem Jahr dann schon wichtig, dass man gemeinsam am Tisch sitzt und gemeinsam feiert. [...] es ist einfach wichtig, den Menschen die Anerkennung zu zeigen und die Dankbarkeit, dass sie gekommen sind und das haben wir wirklich gemacht, weil die waren so was von ehrlich ja, es war eine grenzwertige Saison.“ (Betriebsleitung Interview 1, Pos. 92–98)

„...aber die Situation, so wie sie sich bei uns darstellt, und der Umgang mit den Leuten hat uns ermöglicht, in Krisenjahren die Produktion aufrecht zu erhalten. Da nimm ich die ganze Landwirtschaft wie es da bei uns in OÖ war, weil einfach die Bande und der Kontakt zu den Mitarbeitern so stark war, dass sie trotz Corona gekommen sind, oder des Krieges, dass sie auf der einen Seite auch froh sind, dass sie kommen können, oder wir auch froh sind, dass sie kommen. Da ist ja mehr dahinter, da ist ja nicht nur der kommerzielle Gedanke, sondern ja es muss alles florieren. Es muss der Betrieb funktionieren, es muss die Beziehung funktionieren, es muss der Arbeitnehmer zufrieden sei, weil sonst kommt er nächstes Jahr nicht.“ (Betriebsleitung Interview 6, Pos. 74)

Es scheint, dass bestehende Resonanzschwingungen sich durch Krisensituationen noch intensivieren können. Dort, wo bereits eine Resonanz gegeben war, könnte sie weiter verstärkt werden. Beispielsweise zeigt sich das in den erweiterten Bemühungen um das Wohlergehen der ukrainischen Arbeitskräfte. Auf Betrieben, die bisher bereits einen fairen Umgang mit ihren Arbeitskräften gepflegt hatten, könnte es zu einer Potenzierung der Resonanz durch den Ukrainekrieg kommen. Hilfslieferungen werden organisiert, Frauen und

Kinder werden aufgenommen, auch wenn sie für die landwirtschaftliche Arbeit ungeeignet sind, alleine um ihnen Schutz zu gewähren. Andererseits lassen sich keine Aussagen darüber treffen, ob auch auf Betrieben, wo es bislang keine Resonanz gibt, durch Krisenphänomene Resonanz entsteht.

„Wir haben dann vermehrt Anfragen gekriegt aus der Ukraine, von Männern die bei uns gearbeitet haben, von Frauen die bei uns gearbeitet haben, ob die Männer, ihre Frauen und Kinder kommen können usw. Wir haben natürlich gesagt, O.K., das ist kein Problem für uns, es kann jede Frau mit ihren Kindern kommen, steht einem jeden frei, wir organisieren alles.“ (Betriebsleitung Interview 6, Pos. 11)

„Kochen müssen sie sich selber, aber die Lebensmittel kaufen wir für sie ein. [...] Wir liegen ungefähr heuer mit den jetzigen Preissteigerungen bei knapp 200€ pro Person und Monat für Lebensmittel. Okay, wir verrechnen ihren 100€ und das andere übernehmen wir. Wir haben jetzt über die Miete ein bisserl mehr, für uns ist das ein Nullsummenspiel bis eine Investition in die Zukunft, sagen wir einmal. Weil, wir haben auch die Busfahrten organisiert, damit die Leute aus Polen rauskommen, das war auch, ach das habe ich vergessen: die Leute sind gereist nach Lwiw, von dort sind sie dann an die polnische Grenze und von dort haben sie dann die 1. Gruppe, unsere polnischen Mitarbeiter, dort empfangen. Haben sie dann bei ihnen daheim privat untergebracht und wir haben dann die Busse losgeschickt, unsere Busse dorthin und haben dann dort die Leute abgeholt.“ (Betriebsleitung Interview 6, Pos. 13)

Diskussion

Für die Untersuchung der Arbeitsorganisation in der Landwirtschaft mit Fokus auf Saisoniers und Erntehelfer*innen haben wir die theoretischen Ansätze von Axel Honneth und Hartmut Rosa gewählt. Wir hätten jedoch auch weitere theoretische Ansätze heranziehen können. Zum Beispiel würde sich die Arbeit von Marcel Mauss (1990) zu Form und Funktion von Austauschbeziehungen anbieten. Mauss weist dabei anhand bestimmter Bräuche nordamerikanischer indigener Völker auf die Funktion des Geschenkeausbaus für die gesellschaftliche Ordnung hin. Er betont dabei sehr ausdrücklich: „wieviel wir – was immer wir auch sonst gewonnen haben mögen – dadurch verloren haben, dass wir ein rationales ökonomisches System an die Stelle eines Systems

setzen, in welchem der Austausch von Gütern keine mechanische, sondern eine moralische Transaktion war, die menschliche, persönliche Beziehungen zwischen Individuen und zwischen Gruppen herstellte und aufrechterhielt“ (ebenda, S. 12). Die Betriebsleiter*innen erkennen den nicht monetären Wert der sozialen Verbundenheit mit ihren Saisonarbeitskräften. Ihre Handlungspraxis ist instinktiv und moralisch, jedenfalls nicht rein auf Profitmaximierung gerichtet.

Relevant für die Diskussion sind auch die Arbeiten über das Verhältnis zwischen Landarbeiter*innen und Bauern/Bäuerinnen von Howard Newby (1977). Im Jahr 1972 befragte dieser 233 Landarbeiter*innen in der Grafschaft East Suffolk, einer stark agrarisch geprägten Region nordöstlich von London. Die meisten Landarbeiter*innen gaben dabei an, ein gutes, harmonisches Verhältnis zu ihren Arbeitgeber*innen zu haben, natürlich mit allen Höhen und Tiefen, wie in einer Ehe auch. Viele der Interviewten betonten die Bedeutung der Teamarbeit, und dass es nur wenig Konflikte gäbe. Anders als in einer Fabrik mit meist ausgeprägten Interessengegensätzen zwischen Unternehmer und Industriearbeitern, verglichen viele Landarbeiter*innen, den landwirtschaftlichen Betrieb, auf dem sie arbeiteten, mit einer Familie. Besonders deutlich wurde dieses Phänomen laut Newby auf kleinen Betrieben mit ausgeprägten patriarchalen Strukturen. Im Gegensatz dazu war auf den modernen, bürokratisierten Betrieben der industriellen Landwirtschaft die Identifikation „als eine Familie“ wesentlich geringer. Die Zufriedenheit hing bei diesen größeren Betrieben stärker mit Effizienzkriterien und der Entlohnung zusammen, während auf den kleineren Betrieben das Verhältnis zwischen Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen emotionalen und moralischen Kategorien folgte; insbesondere war die Persönlichkeit der Bauersleute entscheidend. Besonders evident wurde es dort, wo Bauern und Bäuerinnen Seite an Seite mit ihren Landarbeiter*innen arbeiteten. Verstärkt wurde diese Wirkung in Zeiten, wenn „Not am Mann oder der Frau“ war, insbesondere bei der Ernte. Gemeinsame Lebensbezüge, Interessen und Aktivitäten, z. B. wenn Bauern und Bäuerinnen und Landarbeit*innen gemeinsam in einem Sportverein aktiv waren, wirkten ebenfalls förderlich auf soziale Verbundenheit. Newby resümiert, dass regelmäßige, enge persönliche Kontakte für das positive Verhältnis zwischen Bauern/Bäuerinnen und Landarbeiter*innen eine wichtige Rolle spielen. Mo-

netäre Gründe konnten in der Studie Arbeitskräfte oft nicht anlocken. Die meisten Landarbeiter*innen, gerade bei den kleineren Betrieben, wählten ihren Arbeitsplatz aufgrund eines guten, freundschaftlichen Miteinanders mit den Arbeitgeber*innen (Newby 1977, S. 309 ff).

Dieser Theorieansatz Newbys lässt sich bereits auf G. W. F. Hegel zurückführen. Dieser meint im Kapitel „Selbständigkeit und Unselbständigkeit des Selbstbewusstseins in Hinblick auf Herrschaft und Knechtschaft“ in der „Phänomenologie des Geistes“ (Hegel 2019, S. 135ff), dass sobald Teamgeist und ein gemeinsames Ziel im Vordergrund stehen, die Dialektik zwischen Herrn und Knecht verschwindet.

Vorhandene Resonanzräume auf einigen Betrieben beseitigen jedoch keineswegs alle ungleichen und unfairen Verhältnisse in der Organisation des auf migratorischen, ausländischen Arbeitskräften beruhenden Systems landwirtschaftlicher Saisonarbeit. Viele der von Gewerkschaften, Arbeiter- und Landarbeiterkammern sowie NGOs geäußerten Kritikpunkte haben ihre uneingeschränkte Berechtigung. Genauso wenig darf man die globalen Produktions- und Austauschverhältnisse aus dem Blick verlieren, die für die landwirtschaftlichen Gemüseproduzent*innen zu massivem ökonomischen Druck und Abhängigkeiten von großen Handelsketten führen. Oft stellt sich die Frage, ob in Europa handarbeitsintensive, kaum mechanisierbare Produktionssysteme im Obst- und Gemüsebau unter fairen Bedingungen zu gegebenen Marktpreisen überhaupt möglich sein können. Vielleicht bedarf es einer breiteren Diskussion, welche die gegebenen globalen Lieferketten, die sich in Krisen wie der Pandemie oder des Krieges in der Ukraine als besonders störanfällig erweisen, prinzipiell in Frage stellt. Vielleicht liegt die Zukunft auch in einer größeren Ernährungssouveränität und in regionalen Kooperationen zwischen Konsument*innen und Produzent*innen.

Sowohl die Saison- und Erntearbeitskräfte als auch die Betriebsleiter*innen sind eng in dieses System eingebunden. Beide können den Markt kaum beeinflussen, ihr ökonomischer Handlungsspielraum ist sehr begrenzt. Die gegebenen, niedrigen Löhne sind für einheimische Arbeitskräfte kaum existenzsichernd, für Saisoniers ermöglichen sie jedoch oft einen relativen Wohlstand

in ihren Heimatländern. Somit sind letztere oft auch nur schwer von Kampagnen der Gewerkschaften und NGOs zu überzeugen. Andererseits wollen wohl die wenigsten Betriebsleiter*innen ihre Arbeitskräfte aktiv ausbeuten. Auch diese empfinden oft ein Unbehagen angesichts der gegebenen Verhältnisse und eine moralische Verpflichtung, die Arbeitsorganisation möglichst gut zu gestalten. Jene, welche erkennen, dass Saisoniers und Erntehelfer*innen keine anonymen Arbeitsfaktoren sind, sondern Menschen mit Gefühlen, die Sehnsucht nach Anerkennung und Resonanz haben, haben auch weniger Probleme, Arbeitskräfte zu finden und dauerhaft an den Betrieb zu binden. Damit sind zumindest teilweise ein Wirtschaften zu eigenen Konditionen und das kurz- bis mittelfristige Bestehen des Betriebes gesichert. <

Autor*innen

Sigrid Egartner, MMag.a, ist wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Bundesanstalt für Agrarwirtschaft und Bergbauernfragen. Sie ist ausgebildete Juristin und Sozio-ökonomin und arbeitet in der Abteilung Ländliche Sozialforschung und Bibliothek. Ihre Forschungsschwerpunkte liegen im Bereich der ländlichen Soziologie (z.B. soziale Innovation, soziale Landwirtschaft, Sozialkapital, Lebensqualität) und der Agrarpolitik.

Lisa Eller, MSc, arbeitet als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Bundesanstalt für Agrarwirtschaft und Bergbauernfragen. Sie hat Internationale Wirtschaft und Entwicklung studiert und sich dabei auf EU- und Agrar-Politik, Soziologie und Umweltgeschichte spezialisiert. Seit 2021 ist sie an der BAB in der Abteilung für Agrar-, Umwelt- und Ernährungssysteme tätig und forscht u. a. zu Food Systems, Gender und ländlicher Entwicklung.

Georg Wiesinger, PhD, ist wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Bundesanstalt für Agrarwirtschaft und Bergbauernfragen in Wien, Sprecher der Sektion ländlicher Sozialforschung der Österreichischen Gesellschaft für Soziologie und Koordinator der Österreichischen Arbeitsgemeinschaft ländliche Sozialforschung. Seine Forschungsschwerpunkte liegen im Bereich der ländlichen Armut, sozialen Landwirtschaft und Sozialkapital.

Literaturverzeichnis

- Arbeitsmarktservice (AMS) (o. D.): Homepage des AMS. Geflüchtete Personen aus der Ukraine einstellen. <https://www.ams.at/unternehmen/service-zur-personalsuche/gefluechtete-personen-aus-der-ukraine-einstellen>. Zugegriffen am 05.07.2022.
- Becker, J. (2010): Erdbeerpflücker, Spargelstecher, Erntehelfer. Polnische Saisonarbeiter in Deutschland – temporäre Arbeitsmigration im neuen Europa. [transcript] Verlag, Bielefeld.
- BFA, Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl (o. D.): Homepage des BFA. Information zum vorübergehenden Aufenthaltsrecht für Vertriebene aus der Ukraine <https://www.bfa.gv.at/news.aspx?id=6D346344574568386A70303D>. Zugegriffen am 05.07.2022.
- Bock-Schappelwein J./ Sinabell, F. (2021): RESILIENZ, Coronakrise und land- und forstwirtschaftliche Wertschöpfungsketten. Lessons Learnt. Teilprojekt: Unselbständig Beschäftigte aus dem Ausland entlang der Wertschöpfungskette Agrargüter und Lebensmittel. Endbericht. WIFO im Auftrag des BMLRT. Wien. https://bab.gv.at/index.php?option=com_content&view=article&id=2161:teilprojekt-unselbstaeendig-beschaefigte-aus-dem-ausland-entlang-der-wertschoepfungskette-agrargueter-und-lebensmittel&catid=146&lang=de&Itemid=713. Zugegriffen am 08.08.2022.
- Der Standard (2020): Marchfelder Gemüsebauer zahlte Erntehelfern nur vier Euro pro Stunde (13.09.2020) <https://www.derstandard.at/story/2000119971336/marchfelder-gemuesebauer-zahlte-erntehelfern-nur-vier-euro-pro-stunde>. Zugegriffen am 03.08.2022.
- Der Standard (2022): Radieschen- statt Reisfelder (05.05.2022, S. 13).
- Glaser, B.G./ Strauss, A-L. (1999): The Discovery of Grounded Theory. Strategies for qualitative Research, Aldine de Gruyter, New York.
- Hausmann, D.P. (1934): Über den Leistungswert der landwirtschaftlichen Saisonarbeiter. Arbeitsstudie aus einem typischen Rübenbaubetrieb Niederösterreichs. Sonderabdruck aus der „Wiener Landwirtschaftlichen Zeitung“ Nr. 27–30, vom 7., 14., 21., und 28. Juli 1934.
- Hegel, G.F.W. (2019, [1807]): Phänomenologie des Geistes, Nikol Verlag, Hamburg.
- Honneth, A. (2018): Kampf um Anerkennung. Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte. Mit einem neuen Nachwort. Suhrkamp 10. Auflage, Frankfurt am Main.
- Humer, L./ Spiegelfeld, A. (2020): Saisoniers aus Drittstaaten in Österreich. Herausgeber: Nationaler Kontaktpunkt Österreich im Europäischen Migrationsnetzwerk, Internationale Organisation für Migration. <https://www.emn.at/wp-content/uploads/2020/11/emn-nationaler-bericht-2020-saisoniers-in-at.pdf>. Zugegriffen am 20.09.2021.
- LK Wien (o. D.): Ik online – Homepage der Landwirtschaftskammer Wien. Neuerungen bei der Ausländerbeschäftigung. <https://wien.lko.at/neuerungen-bei-der-ausl%3%A4nderbesch%3%A4ftigung+2400+3682208>. Zugegriffen am 06.02.2023.
- Mauss, M. (1990): Die Gabe. Form und Funktion des Austausches in archaischen Gesellschaften, Suhrkamp Frankfurt/M.
- ORF.at (2018): Reiche Ernte, arme Ernter? <https://orf.at/v2/stories/2444684/2444685/>. Zugegriffen am 03.08.2022.
- Rosa, H. (2020): Resonanz. Eine Soziologie der Weltbeziehung, Suhrkamp 4. Auflage, Frankfurt am Main.
- SEZONIERI (2022): Für faire Arbeitsbedingungen in der Landwirtschaft! <https://www.sezonieri.at/>. Zugegriffen am 03.08.2022.
- Schütz, A./ Luckmann, Th. (2017): Strukturen der Lebenswelt, 2. Auflage, utb Verlag, Stuttgart.
- Statistik Austria (2018): Agrarstrukturerhebung 2016, Schnellbericht 1.17. Grafik 9: Land- und forstwirtschaftliche Arbeitskräfte in Österreich 1951 – 2016, S. 52.
- Wiesinger, G./ Egartner, S./ Eller, L. (2021): RESILIENZ, Corona-Krise und land- und forstwirtschaftliche Wertschöpfungsketten. Lessons Learnt. Teilprojekt: „Saisoniers und Erntehelfer*innen in der Landwirtschaft während der COVID-19-Pandemie“. Thesenpapier. Wien. https://bab.gv.at/index.php?option=com_content&view=article&id=2172:teilprojekt-saisoniers-und-erntehelfer-innen-in-der-landwirtschaft-waehrend-der-covid-19-pandemie&catid=146&lang=de&Itemid=713. Zugegriffen am 02.02.2023.

> **Betriebliche Gestaltungsmöglichkeiten und politische Rahmenbedingungen**

Arbeitsmigrant*innen in der Landwirtschaft: Erkenntnisse über einen transnational segmentierten Arbeitsmarkt in der EU während der Covid-19-Pandemie

Ingrid Jungwirth, Marius Glassner, Anita Böcker

Kurzfassung

Die prekäre Situation von osteuropäischen Arbeitsmigrant*innen in der westeuropäischen Landwirtschaftsproduktion ist bislang nicht ausreichend untersucht. In unserem Beitrag analysieren wir sie als Folge eines transnational segmentierten Arbeitsmarktes in der EU und beleuchten, inwiefern Maßnahmen in der Covid-19-Pandemie für seine Aufrechterhaltung eine Rolle spielten. Mechanismen zur Reproduktion der benachteiligten Position von transnational mobilen Arbeitsmigrant*innen können auf diese Weise untersucht werden.

Schlagworte: Transnational segmentierter Arbeitsmarkt, Arbeitsmigrant*innen, EU, Covid-19-Pandemie

Einleitung

Die Arbeit von Arbeitsmigrant*innen in der Landwirtschaft und der Lebensmittelproduktion wurde in vielen westeuropäischen Ländern jahrelang als selbstverständlich angesehen, während in der Öffentlichkeit kein ausgeprägtes Interesse an ihren Arbeits- und Lebensbedingungen bestand. Als mit der Covid-19-Pandemie die Mobilität von Arbeitsmigrant*innen aus osteuropäischen Herkunftsländern für Saisonarbeit in der Landwirtschaft und in der Lebensmittelproduktion in westeuropäischen Zielländern unterbrochen zu werden drohte, wurde deutlich, in welchem Ausmaß diese Arbeit ‚systemrelevant‘ ist – eine Bezeichnung, die mit der Pandemie prominent wurde.

In diesem Kapitel analysieren wir die Arbeits- und Lebensbedingungen von Arbeitsmigrant*innen in der Landwirtschaft als Ergebnis eines transnational segmentierten Arbeitsmarktes in der Europäischen Union (EU) im Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie in Deutschland und in den Niederlanden, insbesondere in der Euregio Region Rhein-Waal, die an der Grenze zwischen beiden Ländern liegt. Wir haben die Maßnahmen, die während der Covid-19-Pandemie in Deutschland und in den Niederlanden ergriffen wurden, und die Art, wie sie sich auf Arbeits- und Lebensbedingungen von Arbeitsmigrant*innen ausgewirkt haben, untersucht. Die landwirtschaftliche Produktion in der Euregio Region Rhein-Waal hängt auf beiden Seiten der Grenze zwischen den Niederlanden und Deutschland in erheblichem Maße, besonders im Saisongeschäft, von Arbeitsmigrant*innen ab, die zwischen osteuropäischen Ländern und der Region Rhein-Waal pendeln. Wir gehen von der Überlegung aus, dass weitergehende Erkenntnisse zu den Arbeits- und Lebensbedingungen von Arbeitsmigrant*innen in der Landwirtschaft, die einen großen Anteil an den Arbeitskräften in der Landwirtschaft und der Lebensmittelproduktion ausmachen, eine wichtige Voraussetzung für die Untersuchung von allgemeinen Veränderungen in der landwirtschaftlichen Produktion in den letzten Jahrzehnten darstellen. Neben technologischen Innovationen, die sich auf die landwirtschaftliche Produktion auswirken, hat die schrittweise Erweiterung der Europäischen Union seit 2004 in hohem Maße dazu beigetragen, den Zugang zu billigen Arbeitskräften in der Landwirtschaft in den früheren EU-Staaten (welche bereits vor der Erweiterung 2004 Teil der Union waren) zu erleichtern. In unserem Beitrag gehen wir der Frage nach, inwiefern ein im Zuge der Europäisierung entstandener, transnational segmentierter Arbeitsmarkt analysiert werden kann, der die Arbeitsmigration aus Polen, Rumänien und Bulgarien in die Euregio Region an der Grenze zwischen Deutschland und den Niederlanden einschließt. Dieser Ansatz bietet einen umfassenderen theoretischen Rahmen – über nationalstaatliche Grenzen hinweg – und damit einen weitergehenden Einblick in Veränderungen der Beschäftigungsverhältnisse in der landwirtschaftlichen Produktion. Dabei ermöglicht dieser Ansatz eine relationale Perspektive auf die Arbeits- und Lebensbedingungen von Arbeitsmigrant*innen im Verhältnis zu anderen Beschäftigten in der Landwirtschaft in einem europäisierten Kontext.

Auf der Grundlage unserer gemeinsamen Forschung über die Situation von Arbeitsmigrant*innen in der Landwirtschaft und Lebensmittelproduktion in der Euregio Region Rhein-Waal präsentieren wir nachfolgend erste Erkenntnisse über die während der Covid-19-Pandemie ergriffenen Maßnahmen und darüber, inwieweit diese zu einem transnational segmentierten Arbeitsmarkt in der Europäischen Union beigetragen haben. Datengrundlage unserer Untersuchung sind die Medienberichterstattung, vor allem in der ersten Zeit der Pandemie, andere zentrale Dokumente wie Gesetze und Beratungsleitfäden sowie qualitative Expert*inneninterviews. Nach einem Überblick über die Anzahl von Arbeitsmigrant*innen in der Landwirtschaft in Deutschland – insbesondere in Nordrhein-Westfalen – und in den Niederlanden, wird der theoretische Ansatz für die Analyse eines transnational segmentierten Arbeitsmarktes für Arbeitsmigration skizziert. In den darauffolgenden Abschnitten werden erste Erkenntnisse über die ergriffenen Covid-19-Maßnahmen und deren Beitrag zur Aufrechterhaltung des transnational segmentierten Arbeitsmarktes in der Landwirtschaft und Lebensmittelproduktion in der Euregio Region Rhein-Waal vorgestellt.

Arbeitsmigrant*innen in der Landwirtschaft

Die Arbeit in der Landwirtschaft in Deutschland und in den Niederlanden stützt sich in erheblichem Maße auf Arbeitsmigrant*innen, die häufig als Saisonarbeiter*innen sowie teilweise in längeren Arbeitsverhältnissen tätig sind. Seit der EU-Erweiterung und insbesondere nach der vollständigen Öffnung des Arbeitsmarktes für die neuen EU-Mitgliedstaaten wurden Arbeitsmigrant*innen vor allem aus Polen, Rumänien und anderen EU-Mitgliedstaaten in Mittel- und Osteuropa angeworben. Sie pendelten regelmäßig in westeuropäische Länder, unter anderem nach Deutschland und in die Niederlande.¹ Die Statistiken über Arbeitsmigrant*innen in der Landwirtschaft sind aus verschiedenen Gründen sowohl in Deutschland als auch in den Niederlanden lückenhaft. EU-Bürger*in-

¹ Laut ILO ist die Landwirtschaft in den westeuropäischen Staaten zu einem hohen Anteil auf osteuropäische Arbeitsmigrant*innen angewiesen; in Frankreich beispielsweise sind 80 % der Beschäftigten in der Landwirtschaft Saisonarbeiter*innen. Sie kommen häufig aus Osteuropa und Nordafrika (ILO 2020: 2); in Italien arbeiten 90 % der Beschäftigten in der Landwirtschaft, die häufig aus Rumänien stammen, mit befristeten Verträgen (ILO 2020: 2). Im verwandten Sektor der fleischverarbeitenden Industrie sind in den Niederlanden ca. 80 % der Beschäftigten Migrant*innen aus Osteuropa (ILO 2020: 2).

nen müssen sich nur für einen Aufenthalt von mehr als drei Monaten registrieren lassen und benötigen weder ein Visum noch eine Arbeitserlaubnis. Außerdem erfassen Statistiken wie die deutsche Landwirtschaftszählung und die Agrarstrukturerhebungen des Statistischen Bundesamtes nicht die Staatsangehörigkeit von Saisonarbeiter*innen (Weisskircher 2021), sodass Erkenntnisse über die Anzahl von Arbeitsmigrant*innen in der Landwirtschaft aus anderen Quellen zusammengetragen werden müssen.

In Nordrhein-Westfalen waren im Jahr 2020 40.400 Saisonarbeitskräfte in der Landwirtschaft beschäftigt, von 274.700 Saisonarbeitskräften in Deutschland insgesamt (Statistisches Bundesamt 2021); die Zahl der landwirtschaftlichen Arbeitskräfte in Nordrhein-Westfalen belief sich im Jahr 2020 auf 119.400. Saisonarbeit wird in Deutschland nach verschiedenen Schätzungen (GLFA 2019; Lechner 2020) von EU-Bürger*innen insbesondere aus Rumänien und Polen geleistet.² Die Daten der Bundesagentur für Arbeit (BA) geben Aufschluss über die wichtigsten Herkunftsländer von ‚kurzfristig Beschäftigten‘ in der Landwirtschaft. Laut BA (2022) war Rumänien im Jahr 2021 mit 49.000 kurzfristig Beschäftigten in der Landwirtschaft, von insgesamt 59.000 kurzfristig Beschäftigten ohne deutsche Staatsangehörigkeit und von 74.000 kurzfristig Beschäftigten in der Landwirtschaft insgesamt, das mit Abstand häufigste Herkunftsland. Insgesamt ist die Zahl der kurzfristig Beschäftigten aus Polen und anderen EU-Ländern seit 2016 zurückgegangen³, während die Zahl von Arbeitnehmer*innen aus Ländern außerhalb der EU – den sogenannten Drittstaaten – gestiegen ist, wobei sie nur einen geringen Anteil an der Gesamtgruppe der kurzfristig Beschäftigten ausmachen. Demnach waren 79 % der kurzfristig Beschäftigten in der Landwirtschaft im Jahr 2021 Arbeitsmigrant*innen (ohne deutsche Staatsangehörigkeit), ein etwas geringerer Anteil als 2015, als Arbeitsmigrant*innen 85 % der kurzfristig Beschäftigten ausmachten.

² Laut Gesamtverband der deutschen land- und forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände (GLFA) (2019), sind die Hauptherkunftsländer von Saisonarbeitskräften Rumänien und deutlich dahinter Polen.

³ Dies kann teilweise mit der Verlängerung der Dauer der kurzfristigen Beschäftigung in den Jahren der Pandemie erklärt werden, diese wurde von drei Monaten oder 70 Tagen auf 115 Tage im Jahr 2020 und 102 Tage im Jahr 2021 angehoben. Infolgedessen konnten Arbeitnehmer*innen, die mit dieser Art von Verträgen beschäftigt waren, länger arbeiten, sodass weniger Bedarf an zusätzlichen Arbeitskräften bestand.

Die Zahlen der BA beziehen sich allerdings nur auf einen bestimmten Anteil der Saisonarbeitskräfte, verglichen mit den Zahlen des Statistischen Bundesamtes (2021), das Saisonarbeit als eine Beschäftigung von weniger als sechs Monaten definiert. Im Gegensatz dazu beziehen sich die Zahlen der BA auf Arbeitsverhältnisse gemäß der Definition von ‚kurzfristiger Beschäftigung‘ im deutschen Sozialgesetzbuch IV, die auf Beschäftigungsverhältnisse von drei Monaten (oder 70 Arbeitstagen), auf der Grundlage eines dafür vorgesehenen Arbeitsvertrags beziehen. Saisonarbeitskräfte sind nicht auf diese Art von Arbeitsvertrag beschränkt, sondern können auch auf der Grundlage von Verträgen für ‚geringfügige Beschäftigung‘ und sozialversicherungspflichtigen Verträgen (BA 2022) beschäftigt werden.

Auch in den Niederlanden machen Arbeitsmigrant*innen aus EU-Mitgliedstaaten in Mittel- und Osteuropa einen großen Teil der Arbeitskräfte im Agrarsektor aus. Dort sind die Statistiken über diese Arbeitsmigrant*innen ebenfalls lückenhaft, aber es ist bekannt, dass insbesondere die arbeitsintensivsten Zweige des Sektors – der Gewächshaus- und Freilandgartenbau – stark auf Arbeitsmigrant*innen angewiesen sind, sowohl für saisonale als auch für längerfristige Tätigkeiten. Zwischen 2009 und 2019 stieg die Zahl der direkt von landwirtschaftlichen Arbeitgeber*innen (für kürzere oder längere Zeiträume) beschäftigten Arbeitsmigrant*innen von 40.000 auf 58.000; ihr Anteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten in diesem Sektor stieg damit von 22,5 auf 33,5 % (Heyma et al. 2020). In diesen Zahlen sind Arbeitsmigrant*innen, die über Zeitarbeitsfirmen angestellt sind, allerdings nicht enthalten. Laut einer zur Verbesserung des Schutzes von Arbeitsmigrant*innen eingerichteten Taskforce (*Aanjaagteam bescherming arbeidsmigranten*) ist deren Zahl zwischen 2009 und 2019 sogar noch stärker von 43.000 auf 98.000 gestiegen; ihr Anteil an der Gesamtzahl der Leiharbeiter*innen in diesem Sektor stieg von 75 auf 90 % (Heyma et al. 2020). Es gibt also einen Trend zur Einstellung von Arbeitsmigrant*innen über Agenturen.

Im Jahr 2020 kam die überwiegende Mehrheit (87 %) der von den landwirtschaftlichen Betrieben direkt beschäftigten Arbeitsmigrant*innen aus EU-Mitgliedstaaten: dabei war Polen das mit Abstand wichtigste Herkunftsland (70 % der EU-Arbeitnehmer*innen), gefolgt von Rumänien (15 %) und Bulgarien (5 %).

Fast zwei Drittel dieser EU-Arbeitnehmer*innen (63%) waren nicht mit einer Wohnadresse in einer niederländischen Gemeinde gemeldet. Bei den Rumän*innen und Bulgar*innen war der Anteil der Nichtansässigen sogar noch höher (Statistics Netherlands 2022). Bei den Leiharbeitnehmer*innen ist der Anteil der Nichtansässigen wahrscheinlich mindestens ebenso hoch, und der Anteil der Rumän*innen und Bulgar*innen ist wahrscheinlich höher als bei den direkt beschäftigten EU-Arbeitnehmer*innen (ABU/NBBU 2021)⁴.

Die oben genannten Zahlen beruhen hauptsächlich auf Angaben der Verwaltung der versicherten Arbeitnehmer*innen der Agentur für Arbeitnehmerversicherungen (UWV), die alle Arbeitsplätze erfasst, für die in den Niederlanden Sozialversicherungsbeiträge gezahlt werden. Eine unbekannte, aber wahrscheinlich wachsende Zahl von Arbeitsmigrant*innen arbeitet in diesem Sektor als entsandte Arbeitnehmer*innen, d.h. als Angestellte eines Unternehmens in einem anderen EU-Mitgliedstaat. Dieser Weg der Entsendung kann auch zur Anwerbung von Arbeitnehmer*innen aus Drittstaaten genutzt werden. In einem kürzlich erschienenen Bericht der niederländischen Arbeitsaufsichtsbehörde wurde die Landwirtschaft als ein Sektor genannt, in dem die Personalkosten einen großen Teil der Gesamtbetriebskosten ausmachen, in dem der internationale Wettbewerb eine große Rolle spielt und der Preis der Produkte oder Dienstleistungen vom Weltmarkt bestimmt wird. In solchen Sektoren versucht man kontinuierlich, die Arbeit kostengünstiger zu gestalten (ISZW 2019)⁵.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass sich nach der EU-Erweiterung zu Beginn des 21. Jahrhunderts in Deutschland und den Niederlanden ein stabiles Segment der Arbeitskräfte und des Arbeitsmarktes in der Landwirtschaft her-

⁴ ABU (Algemene Bond Uitzendondernemingen) ist, laut eigener Darstellung, die größte Handelsvereinigung von privaten Personalvermittlungsunternehmen in den Niederlanden. ABU stellt demnach sicher, dass befristete Beschäftigte bei den Personalvermittlungsunternehmen eine kollektive Arbeitsvereinbarung (collective labour agreement, CLA) erhalten und dass private Personalvermittlungsunternehmen die Standards des CLA und zudem andere Gesetze und gesetzliche Regelungen einhalten. Vgl. <https://www.abu.nl/welcome/>

NBBU (Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen) ist die niederländische Vereinigung von intermediären und befristeten Personalvermittlungsunternehmen. Laut eigener Darstellung, ist sie eine der bekanntesten Handelsorganisationen für Personalvermittlungen, Unternehmen für Gehaltsabrechnungen und andere Flex-Organisationen. Vgl. <https://tossinholland.com/nbbu-in-the-netherlands/>. Zugriffen am 20.12.2022

⁵ Seit dem 1. Januar 2022 wurde der Name von Inspectie SZW (ISZW) zu Nederlandse Arbeidsinspectie (Niederländische Arbeitsbehörde) geändert. Vgl. <https://www.nl labourauthority.nl/>. Zugriffen am 20.12.2022

ausgebildet hat, das hauptsächlich aus Arbeitsmigrant*innen besteht. Die Hauptherkunftsländer sind Polen, Rumänien und Bulgarien. Es scheint, dass in den Niederlanden die größte Gruppe von Arbeitsmigrant*innen aus Polen stammt (in Bezug auf die direkt von den Landwirt*innen beschäftigten Arbeitsmigrant*innen). Demgegenüber stammt in Deutschland in den letzten Jahren die größte Gruppe ausländischer landwirtschaftlicher Arbeitnehmer*innen aus Rumänien (in Bezug auf Arbeitsmigrant*innen in der Landwirtschaft, die mit Kurzzeitverträgen beschäftigt sind), gleichzeitig ist die Zahl der Arbeitnehmer*innen aus Polen seit 2016 zurückgegangen. Saisonarbeit als eine zeitlich befristete und über verschiedene Formen befristeter Beschäftigungsverträge geregelte Beschäftigung führt regelmäßig dazu, dass soziale Rechte und Arbeitsrechte nicht umgesetzt werden können. In dem Maße, in dem bestimmte Tätigkeiten in der Landwirtschaft (insbesondere in der Erntehilfe) und in der Lebensmittelproduktion (insbesondere in der Fleischproduktion) in Staaten wie Deutschland und den Niederlanden fast ausschließlich von Arbeitsmigrant*innen aus osteuropäischen EU-Staaten über befristete Verträge ausgeübt werden, während die kontinuierlicheren Tätigkeiten vertraglich besser ausgestattet von anderen Gruppen – insbesondere deutschen oder niederländischen Staatsbürger*innen oder anderen langfristig in diesen Ländern ansässigen Migrant*innen – ausgeübt werden, kann ein segmentierter Arbeitsmarkt als gegeben unterstellt werden. Vor dem Hintergrund der *regelmäßigen* – einer häufig über viele Jahre hinweg aufrechterhaltenen – Mobilität dieser Arbeitnehmer*innen sowie einer regelmäßigen Rekrutierung von Arbeitsmigrant*innen für diese Tätigkeiten schlagen wir vor, diese Entwicklung als einen transnational segmentierten Arbeitsmarkt für Arbeitsmigration zu analysieren.

Transnational segmentierte Arbeitsmärkte

Transnationale Arbeitsmärkte können, in Anlehnung an die Definition von Transnationalismus von Portes/Guarnizo/Landolt (1999), durch Merkmale wie regelmäßiges und kontinuierliches soziales Handeln und einen Austausch über nationalstaatliche Grenzen hinweg (u.a. für die Erwerbstätigkeit) definiert werden (Verwiebe et al. 2017: 252). In ähnlicher Weise schlagen Quack et al. (2018) und Pries (2018) vor, die Untersuchung von Transnationalismus

über die Ebene von Interaktionen und Netzwerken, die bisher im Fokus der Migrationsforschung zu Transnationalismus stand, hinaus, auf die Entwicklung und Funktionsweise von transnationalen Arbeitsmärkten auszudehnen. Pries betont jedoch, dass die Untersuchung von Arbeitsmärkten mit der subjektzentrierten Migrationsforschung verbunden und damit ein „integriertes sozialwissenschaftliches Konzept“ für die Analyse beruflicher Mobilität begründet werden sollte (Pries 2018: 33). Dabei sollten, Pries zufolge, eine „relative Unabhängigkeit“ sowie eine „gleichzeitige Interdependenz“ von drei Kräften berücksichtigt werden: politische und rechtliche Rahmenbedingungen bzw. politische Migrationsregime, ökonomische Arbeitsmarktmechanismen, wie z. B. Push- und Pull-Faktoren für Migration, sowie soziale Handlungen und Interaktionen auf der Ebene „transnationaler sozialer Netzwerke und Sozialräume“ (Pries 2018: 33).

Transnationale Arbeitsmärkte wurden sowohl für Regionen wie Süd- und Nordamerika (z. B. Pries 2010; Portes/Guarnizo/Landolt 1999 und die Beiträge in Portes/Guarnizo/Landolt (Hrsg.) 1999) als auch für die Europäische Union (Verwiebe/Eder 2006; Verwiebe et al. 2017; Lutz/Palenga-Möllenbeck 2011; Amelina/Lutz 2019; Ackers 1998) analysiert. Merkmale dieser Arbeitsmärkte sind die kontinuierliche Mobilität von Arbeiter*innen und Angestellten, Geldsendungen und Bedingungen wie rechtliche Regelungen der Mobilität, wirtschaftliche Ungleichheiten zwischen den Regionen sowie ein Gleichgewicht von Nachfrage und Angebot auf den Arbeitsmärkten (Verwiebe et al. 2017). Auf der Ebene des sozialen Handelns von Migrant*innen beziehen sich Merkmale transnationaler Migration und der dadurch entstehenden transnationalen sozialen Räume auf einen regelmäßigen und kontinuierlichen sozialen und wirtschaftlichen Austausch über Grenzen hinweg. Dadurch unterscheidet sie sich von internationalen und anderen Formen der Migration. Der transnationale Arbeitsmarkt basiert auf der Interaktionsebene auf hochmobilen Individuen, z. B. Pendler*innen in bestimmten Grenzregionen (Verwiebe et al. 2017); aber auch geografisch Mobile, die regelmäßig und kontinuierlich über größere Entfernungen hinweg wandern, gehören zu dieser Gruppe von transnationalen Migrant*innen. Im Falle der Landwirtschaft und der lebensmittelverarbeitenden Industrie in der Europäischen Union sind insbesondere die westeuropäischen Volkswirtschaften in relativ hohem Maße auf Arbeitskräfte angewiesen, die aus osteuropäischen Ländern der EU und zunehmend auch aus Drittstaaten

an der osteuropäischen Grenze der EU pendeln. Da die Anwerbung von Arbeitskräften für die Landwirtschaft und die Lebensmittelproduktion in der EU regelmäßig und kontinuierlich über Grenzen hinweg erfolgt, kann dieser Arbeitsmarkt als transnational analysiert werden.

Eine Besonderheit des transnationalen Arbeitsmarktes in der Euregio Region zwischen den Niederlanden und Deutschland besteht darin, dass, zusätzlich zu der Mobilität zwischen ost- und westeuropäischen Ländern, osteuropäische Arbeitsmigrant*innen, die im deutschen Teil der Region ansässig sind, täglich von Nordrhein-Westfalen oder Niedersachsen in die Niederlande pendeln, vor allem in die fleischverarbeitende Industrie. Für die landwirtschaftliche Produktion haben wir keine Hinweise für diese grenzüberschreitende Mobilität gefunden. Es kann allerdings ein transnationaler Arbeitsmarkt analysiert werden, der ost- und westeuropäische Länder und Volkswirtschaften wie Rumänien, Bulgarien und Polen als Entsenderegionen und Deutschland sowie die Niederlande als Aufnahmeregionen der Migration umfasst. Darüber hinaus hat sich die Grenzregion zwischen den Niederlanden und Deutschland als transnationaler sozialer Raum herausgebildet und bietet Gelegenheitsstrukturen für die Entwicklung eines transnationalen Arbeitsmarktes u. a. in der Fleischindustrie.

In unserer Untersuchung analysieren wir, wie sich die Maßnahmen der Covid-19-Pandemie auf die Arbeits- und Lebensbedingungen von Arbeitsmigrant*innen in der Euregio Region Rhein-Waal ausgewirkt haben. Dabei fokussieren wir uns auf den transnationalen Arbeitsmarkt in der Landwirtschaft und die Frage, inwieweit die Covid-19-Maßnahmen zu seiner Weiterentwicklung beigetragen haben. Dabei unterscheiden wir zwischen den Analysedimensionen *politisches (Migrations-)Regime*, *sozioökonomische Faktoren* und der Ebene der *Interaktionen und Sozialräume*, entsprechend der Differenzierung von Pries (2018) für eine integrierte sozialwissenschaftliche Konzeption beruflicher Mobilität und des dadurch entstehenden Arbeitsmarktes.

Was das politische Migrationsregime betrifft, so hat die Europäische Union mit der Richtlinie über die Freizügigkeit der Bürger*innen ihrer Mitgliedstaaten sowie mit Programmen, die die berufliche Mobilität zwischen den Mitgliedstaaten ermöglichen, die rechtliche Grundlage für die Entstehung eines

gemeinsamen Arbeitsmarktes geschaffen. In Bezug auf die sozioökonomischen Bedingungen ist eines der analysierten Merkmale des transnationalen Arbeitsmarktes in der EU eine differenzierte Struktur der Berufe und Qualifikationen der transnational mobilen Arbeiter*innen und Angestellten (Verwiebe et al. 2017). Mit der Covid-19-Pandemie wurde jedoch deutlich, welches Ausmaß Tätigkeiten mit geringeren Qualifikationsanforderungen in der Landwirtschaft und der lebensmittelverarbeitenden Industrie in den westeuropäischen Mitgliedstaaten der EU haben, die zudem häufig von osteuropäischen Saisonarbeiter*innen erbracht werden. Andere Tätigkeiten, die während der Pandemie als ‚systemrelevant‘ bezeichnet wurden und ebenfalls in hohem Maße von Arbeitsmigrant*innen ausgeübt werden, befinden sich u. a. in Sektoren wie Vertrieb, persönliche Dienstleistungen, Pflege oder Carearbeit. Darüber hinaus wurde erstmals während der Covid-19-Pandemie die äußerst prekäre Arbeits- und Lebenssituation dieser EU-Migrant*innen im öffentlichen Diskurs problematisiert, und zwar vor dem Hintergrund eines drohenden Mangels an Saisonarbeiter*innen in der Landwirtschaft und an anderen transnational mobilen Arbeitskräften. Die Ebene der Handlungen und Erfahrungen transnationaler Migrant*innen sowie die sozialen Beziehungen und Netzwerke, die durch ihre Mobilität aufgespannt werden, können auf der Ebene der entstehenden transnationalen sozialen Figurationen und Sozialräume analysiert werden.

Um die Arbeits- und Lebensbedingungen dieser Arbeitsmigrant*innen zu analysieren, wenden wir einen theoretischen Ansatz an, mit dem das Konzept des segmentierten Arbeitsmarktes, einschließlich eines Arbeitsmarktes für Migrant*innen, mit dem Konzept des transnationalen Arbeitsmarktes verbunden wird. Dies ermöglicht uns weitergehende Erkenntnisse zur Situation dieser pendelnden Arbeitnehmer*innen in der EU, die auf supranationalen und nationalstaatlichen gesetzlichen Regelungen basiert und unterschiedliche Grade von Transnationalismus aufweist. Der Ansatz des segmentierten Arbeitsmarktes ermöglicht die Analyse der ausgesprochen prekären Lage dieser Arbeitsmigrant*innen im Vergleich zu anderen Arbeitnehmer*innen aufgrund ihrer Stellung auf dem Arbeitsmarkt.

Der segmentierte Arbeitsmarkt wird im deutschen Kontext in Segmente eines internen, eines fachlichen und eines unstrukturierten Arbeitsmarktes

gegliedert (Sengenberger 1987). Der Ansatz berücksichtigt die Besonderheiten der Berufsausbildung im deutschen Bildungs- und Berufssystem und geht damit über die Unterscheidung von internen und externen Arbeitsmärkten hinaus, die sich für Arbeitsmärkte in englischsprachigen Ländern etabliert hat. Die benachteiligte Position sozialer Gruppen wie Migrant*innen oder Frauen (mit und ohne Migrationserfahrung oder -geschichte) auf dem Arbeitsmarkt wurde mit ihrer Beschäftigung in externen oder unstrukturierten Arbeitsmarktsegmenten erklärt. Die Erklärungskraft des Konzepts wurde für weibliche Arbeitskräfte aus der Perspektive der Geschlechterforschung und Gender Studies in Frage gestellt (z. B. Gottschall 2010; Jungwirth 2017), da ein geschlechterspezifisches Lohngefälle fortbesteht, obwohl Frauen in vielen Volkswirtschaften und Gesellschaften zunehmend Zugang zu sekundärer und tertiärer Bildung und zu Beschäftigungsmöglichkeiten haben, die auf diesen Qualifikationen basieren. Viele der Merkmale, die für einen Arbeitsmarkt für Migrant*innen analysiert wurden, sind jedoch weiterhin für die Arbeitsmärkte im globalen Norden und Westen relevant. Zu den Besonderheiten von Arbeitsmärkten für Migrant*innen gehört die Beschäftigung mit „niedrigen“ oder „unspezifischen“ Qualifikationsanforderungen „am unteren Ende der Jobhierarchie in niedrig entlohnten, niederen Tätigkeiten“ (Piore 2009: 93, Übersetzung IJ), die nicht in Konkurrenz zu Arbeitnehmer*innen ohne Migrationshintergrund und -geschichte stehen (Piore 2009: 87). Weitere Merkmale des Arbeitsmarktes für Migrant*innen sind Manipulationen durch Arbeitgeber*innen (ebd.), fehlende Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung (Castles/Kosack 1985: 475), schlechtere Lebensbedingungen und die Erwartung, dass Migrant*innen kein Familienleben und keine Freizeitaktivitäten haben (ebd.). Darüber hinaus kann für die skizzierten Arbeits- und Lebensbedingungen von Arbeitsmigrant*innen in der Landwirtschaft und in der Lebensmittelproduktion analysiert werden, dass der Arbeitsmarkt für Migrant*innen bzw. das Arbeitsmarktsegment durch ein hohes Maß an Flexibilität, zeitlich befristete Arbeitsverträge sowie einen Verlust von Arbeits- und Sozialrechten gekennzeichnet ist, was Sassen als „Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse“ analysiert hat (Sassen 2001: 319, Übersetzung IJ). Demzufolge kann argumentiert werden, dass es zu einer Institutionalisierung flexibilisierter Arbeitsmärkte für Gelegenheitsarbeit gekommen ist, die zentral auf der Arbeit von Migrant*innen und rassistisch diskriminierten Personen beruht (Sassen 2001: 317) und durch den Prozess der Europäisierung weiter institutionalisiert wird.

Befunde

Nachfolgend werden wir erste Erkenntnisse aus unserer gemeinsamen Forschung über die Auswirkungen von Covid-19-Maßnahmen auf die Arbeits- und Lebensbedingungen von Arbeitsmigrant*innen in der fleischverarbeitenden Industrie und der Landwirtschaft in den Niederlanden und Deutschland vorstellen⁶. Auf der Grundlage dieser Ergebnisse skizzieren wir erste Erkenntnisse über die Merkmale eines transnational segmentierten Arbeitsmarktes in der Agrar- und Lebensmittelproduktion in der Europäischen Union, der sich zwischen osteuropäischen Staaten wie Rumänien, Polen und Bulgarien einerseits und westeuropäischen Staaten, insbesondere Deutschland und den Niederlanden, andererseits aufspannt. Wir argumentieren, dass die während der Covid-19-Pandemie in diesen Sektoren ergriffenen Maßnahmen darauf abzielten, diesen Arbeitsmarkt aufrechtzuerhalten; dabei zeigen wir, in welchem Ausmaß sich dieser Arbeitsmarkt, der sich auf hochmobile Saisonarbeitskräfte stützt, inzwischen etabliert hat.

Die hier vorgestellten Erkenntnisse wurden mit einem Mixed-Methods-Ansatz gewonnen, der Dokumentenanalyse und qualitative Expert*inneninterviews mit relevanten Akteur*innen im Bereich der Agrar- und Lebensmittelproduktion kombiniert.⁷ Die Dokumentenanalyse wurde auf der Grundlage von Zeitungsartikeln im Zeitraum der ersten Welle der Pandemie und Infektionsausbrüchen in Betrieben der fleischverarbeitenden Industrie, Mai bis Juli 2020, sowie einzelner Artikel aus dem Jahr 2021 durchgeführt (210 Zeitungs- und Fachzeitschriftenartikel im deutschen Projekt; rund 300 im niederländischen

⁶ Das Projekt „Migranten in de frontlinie. De effecten van Covid-19 maatregelen op arbeidsmigranten in cruciale sectoren“, Projektleiterin Prof. Dr. Tesseltje de Lange, wurde an der Radboud University, Nijmegen, Niederlande, durchgeführt (09/2020 - 09/2022), weitere Informationen unter: <https://www.zonmw.nl/nl/over-zonmw/coronavirus/programmas/project-detail/covid-19-programma/migranten-in-de-frontlinie-de-effecten-van-covid-19-maatregelen-op-arbeidsmigranten-werkzaam-in-cru/>. Das Projekt „Arbeitsmigration zwischen den Grenzen – Arbeits- und Lebensbedingungen von Arbeitsmigrantinnen in relevanten Sektoren in der Euregio Rhein-Waal“, Projektleiterin Prof. Dr. Ingrid Jungwirth, wurde an der Hochschule Rhein-Waal, Kleve, Deutschland, in Zusammenarbeit mit den Landesministerien für Heimat, Kommunales, Bau und Digitalisierung (1) und für Arbeit, Gesundheit und Soziales (2) des Landes Nordrhein-Westfalen durchgeführt, (10/2021 - 12/2022), weitere Informationen unter: <https://www.hochschule-rhein-waal.de/en/faculties/society-and-economics/research/research-projects/work-migration-between-borders-work>. Zugriffen am 20.12.2022

⁷ Das niederländische Projekt umfasste neben der hier vorgestellten Datenanalyse auch Umfragen und qualitative Expert*inneninterviews mit Arbeitsmigrant*innen in den Niederlanden. Das deutsche Projekt soll durch weitere Untersuchungen ergänzt werden, die aus qualitativen Expert*inneninterviews mit Arbeitsmigrant*innen sowie mit weiteren Arbeitgeber*innen des Sektors bestehen.

Projekt); darüber hinaus wurden gesetzliche Regelungen und Informationsmaterialien wie Broschüren, Beratungsleitfäden, Berichte etc. von Gewerkschaften und vergleichbaren Organisationen einbezogen. Es wurden qualitative Expert*inneninterviews mit Akteur*innen aus Politik, Wohlfahrtsstaat und zivilgesellschaftlichen Organisationen, wie Gewerkschaften und Migrant*innenorganisationen, sowie mit Arbeitgeber*innenverbänden geführt (29 Interviews, von denen sich 8 im deutschen Projekt ausschließlich oder in Teilen auf die Landwirtschaft beziehen; 60 Interviews in den Niederlanden, von denen 10 Informationen über die Landwirtschaft lieferten). Durch den vergleichenden Ansatz werden weitere Erkenntnisse über die Situation der Arbeitsmigrant*innen in der Landwirtschaft und der fleischverarbeitenden Industrie während der Pandemie in Deutschland und den Niederlanden gewonnen. Wir präsentieren diese ersten Ergebnisse auf der Grundlage von Pries' (2018) Unterscheidung von analytischen Dimensionen eines transnationalen Arbeitsmarktes, von (migrations-)politischen Regimen, sozioökonomischen Faktoren und der Ebene von Interaktionen und sozialen Räumen.

Politische Regime

Politische Regime, die sich auf rechtliche Regelungen und politische Maßnahmen für die Migration, den Zugang zum Arbeitsmarkt sowie andere Regelungen und soziale Normen und Ideale der sozialen Teilhabe beziehen, können auf nationaler, binationaler und transnationaler Ebene angesiedelt sein (Pries 2018: 37). Im Fall von Arbeitsmigrant*innen in der Landwirtschaft, die in der Europäischen Union häufig saisonal tätig sind, wird das politische Regime durch die EU-Verträge begründet, welche die Freizügigkeit von Arbeitnehmer*innen sowie den freien Verkehr von Waren, Dienstleistungen und Kapital innerhalb der EU ermöglichen. Insbesondere der Europäische Wirtschaftsvertrag von 1957 und die Verträge von Maastricht und Lissabon sind von grundlegender Bedeutung, u. a. da mit diesen das Konzept der Unionsbürgerschaft für alle Bürger*innen eines EU-Mitgliedstaats begründet wurde. Die Freizügigkeit von EU-Bürger*innen umfasst das Recht, in einem anderen Mitgliedstaat zu arbeiten und den Staatsangehörigen dieses Mitgliedstaates gleichgestellt zu werden. Der freie Dienstleistungsverkehr beinhaltet das Recht, ein Unternehmen zu gründen und eine selbständige Tätigkeit aufzunehmen und

auszuüben, und zwar unter denselben Bedingungen, die der betreffende Mitgliedstaat seinen eigenen Staatsangehörigen auferlegt. Schließlich umfasst die Freizügigkeit auch die Entsendung von Arbeitnehmer*innen, um vorübergehend eine Dienstleistung in einem anderen EU-Mitgliedstaat zu erbringen.

Außerdem wurden Programme zur Förderung der Mobilität von Angestellten und Arbeitnehmer*innen aufgelegt (Erasmus-Plus). Organisationen wie EURES (European Employment Service), ein Netzwerk der europäischen Arbeitsverwaltungen, wurden gegründet, um die Suche von Arbeitgeber*innen nach Arbeitnehmer*innen innerhalb der EU zu unterstützen. In Deutschland kümmert sich eine spezielle Organisationseinheit der BA um die internationale Arbeits- und Fachkräftesuche (ZAV, Zentrale Auslands- und Fachvermittlung). Zusammen begründen diese Regelungen und Organisationen ein transnationales Migrationsregime, das Arbeitsmigration zwischen westeuropäischen Staaten wie Deutschland und den Niederlanden einerseits und osteuropäischen Staaten wie Rumänien, Polen und Bulgarien andererseits ermöglicht.

Mit Georgien und Moldawien hat Deutschland im Einklang mit der EU-Richtlinie für Saisonarbeit bilaterale Abkommen für Saisonarbeit geschlossen, die 2021 erstmals umgesetzt wurden. Weitere Nachbarländer der EU, mit denen solche bilateralen Abkommen für die Zukunft geplant sind, sind Bosnien-Herzegowina, Albanien und Nordmazedonien (Lechner 2020: 5). Die öffentlichen Arbeitsagenturen in Deutschland unterstützen landwirtschaftliche Betriebe bei der Suche nach Saisonarbeitskräften in den Nicht-EU-Staaten. Diese Vereinbarungen verweisen darauf, dass der Bedarf an mobilen Arbeitskräften voraussichtlich nicht durch EU-Staatsangehörige gedeckt werden kann. Sie sind möglicherweise eine Reaktion auf die beobachteten Verschiebungen in den Mobilitätsmustern von Arbeitsmigrant*innen bei der Saisonarbeit und anderen Tätigkeiten in der Landwirtschaft. So ist in Deutschland seit 2015 ein Rückgang von Arbeitsmigrant*innen aus Polen in zeitlich befristeten Tätigkeiten in der Landwirtschaft zu verzeichnen, da die Arbeitsmigrant*innen auf andere Arbeitsplätze ausgewichen sind oder nicht mehr für die Erwerbstätigkeit geografisch mobil sind. Dies wurde auch für Arbeitsmigrant*innen in der Landwirtschaft in den Niederlanden beobachtet. In den Niederlanden gibt es keine ähnlichen bilateralen Abkommen. Die Arbeitgeber*innen in der Land-

wirtschaft haben jedoch ähnliche Abkommen gefordert. Zum jetzigen Zeitpunkt sind die rechtlichen und organisatorischen Grundlagen für ein bi-nationales politisches Regime zwischen Deutschland und Georgien geschaffen worden, aber da nur sehr wenige Saisonarbeitskräfte aus Georgien diesen Mobilitätspfad genutzt haben, gehen wir davon aus, dass ein bi-nationales politisches Regime zwischen diesen Staaten noch nicht etabliert ist.

Aufbauend auf diesem politischen Regime werden verschiedene Arten von Verträgen in der Landwirtschaft und Lebensmittelproduktion genutzt, durch die Arbeitskräfte verfügbar gemacht werden. Charakteristisch für sie ist die zeitliche Befristung. Darüber hinaus wird berichtet, dass eine unbekannte Zahl ukrainischer und anderer so genannter Drittstaatsangehöriger zunehmend als Saisonarbeiter*innen in der Landwirtschaft in Form eines Praktikums oder eines Ferienjobs in Deutschland beschäftigt wird (Luig 2021: 4).

Wie wir gesehen haben, wird Saisonarbeit über befristete Verträge geleistet, was zur Folge hat, dass der Zugang zu sozialen Rechten und zu Arbeitnehmer*innenrechten begrenzt ist. In Deutschland geht die kurzfristige Beschäftigung mit einer Befreiung der Arbeitgeber*innen von der Sozialversicherungspflicht für ihre Arbeitnehmer*innen einher. Die häufig für Saisonarbeit genutzte Form der kurzfristigen Beschäftigung basiert auf der Bedingung, dass diese Tätigkeit nicht berufsmäßig ausgeübt wird und als solche auf drei Monate (oder 70 Tage) pro Jahr begrenzt ist.⁸ Unter dieser Bedingung leisten die Arbeitgeber*innen keine Beiträge zur Krankenversicherung der Saisonarbeitskräfte, und auch nicht zur Renten- oder zur Arbeitslosenversicherung. Allerdings müssen die Arbeitgeber*innen für Kurzzeitbeschäftigte eine Unfallversicherung abschließen, die Unfälle und andere Ausnahmesituationen wie Schwangerschaft abdeckt. Im Gegensatz dazu müssen in den Niederlanden sowohl Arbeitgeber*innen als auch Arbeitnehmer*innen Beiträge zur Kranken- und Sozialversicherung leisten. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass für

⁸ Eine weitere Form der Sozialversicherung für Saisonarbeitskräfte in Deutschland ist die Krankenversicherung im Herkunftsland, unter der Voraussetzung, dass die Beschäftigung als Saisonarbeitskraft in der Landwirtschaft in Deutschland nur ein Zusatz zu ihrem Haupteinkommen aus einer abhängigen oder selbständigen Beschäftigung im Herkunftsland ist; in diesem Fall muss sie durch eine A-1-Bescheinigung nachgewiesen werden (Luig 2021: 10). Schließlich erhalten Saisonarbeitskräfte, die in einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis beschäftigt sind, vollen Zugang zur Sozialversicherung.

Saisonarbeiter*innen eine Problematik in Bezug zur Sozialversicherung darin besteht, dass sie regelmäßig auf Anspruchsvoraussetzungen wie Mindestschwelen und Anwartschaften beruht und Saisonarbeiter*innen diese Kriterien oft nicht erfüllen können (EC 2021: 52). Das bestehende „Aggregationsprinzip“ der Europäischen Union, das vorsieht, dass die Mitgliedstaaten die in einem anderen Mitgliedstaat geleisteten Arbeitszeiten anrechnen müssen, um soziale Rechte und Leistungen in Anspruch nehmen zu können, würde von den Saisonarbeiter*innen selbst verlangen, diese Rechte einzufordern (EC 2021: 52); die Verantwortung für den Zugang zu den Sozialversicherungsrechten liegt somit bei den Arbeitsmigrant*innen.

Kennzeichnend für das transnationale politische Regime, welches die Saisonarbeit in der Landwirtschaft innerhalb der EU – und in ähnlicher Weise auf der Grundlage bilateraler Abkommen mit Nachbarstaaten der EU, wie z. B. Georgien – regelt, ist daher eine Kostenreduzierung für die Arbeitgeber*innen. So werden z. B. durch die Verlagerung der Verantwortung für die Sozialversicherungsansprüche auf die Arbeitnehmer*innen selbst Arbeitgeber*innen von ihrer Beitragspflicht zur Sozialversicherung der Arbeitnehmer*innen, wie z. B. zur Krankenversicherung, sowie zur Renten- und Arbeitslosenversicherung in Deutschland befreit bzw. sie wird begrenzt.

Maßnahmen im Rahmen der Covid-19-Pandemie zur Erhaltung des transnational segmentierten Arbeitsmarktes

Das skizzierte politische Regime der EU hat, zusammen mit den nationalstaatlichen Regelungen, zur Etablierung eines segmentierten Arbeitsmarktes für Saisonarbeit in der Landwirtschaft geführt, den wir aufgrund der regelmäßigen Mobilität von Arbeitnehmer*innen zwischen ost- und westeuropäischen EU-Staaten und der dichten wirtschaftlichen und sozialen Beziehungen, die sich in diesem Zusammenhang entwickelt haben, als transnational analysiert haben. Zu den sozioökonomischen Merkmalen dieses Arbeitsmarktes gehören Push- und Pull-Faktoren der Mobilität. In diesem unstrukturierten Segment der landwirtschaftlichen Arbeitsmärkte in Deutschland und den Niederlanden ist es nicht gelungen, Maßnahmen zu ergreifen, die einheimische Arbeitskräfte anziehen. Selbst in der Ausnahmesituation der Pandemie im Frühjahr 2020, als

Beschäftigte aus Branchen wie dem Gastgewerbe in Deutschland und den Niederlanden nach alternativen Beschäftigungsmöglichkeiten suchten, konnte die Nachfrage nach Arbeitskräften für die Landwirtschaft nicht durch Einheimische gedeckt werden. Gleichzeitig sind Arbeitsmigrant*innen aus osteuropäischen Staaten regelmäßig auf diese Arbeitsplätze angewiesen, um ihr Familieneinkommen zu sichern, manche von ihnen pendeln seit bis zu zwei Jahrzehnten (Luig 2021), da die Einkommensmöglichkeiten in ihren Herkunftsregionen deutlich schlechter sind.

Eine Studie von Strockmeijer (2020) im Vorfeld der Pandemie über Personalstrategien von Arbeitgeber*innen im niederländischen Gewächshausgartenbau – einem der arbeitsintensivsten Zweige des Agrarsektors, der sowohl für saisonale als auch für längerfristige Tätigkeiten stark auf Arbeitsmigrant*innen angewiesen ist – zeigte, dass für die Betriebe Kostensenkung Priorität hatte. Sie hatten weniger Interesse an einer ‚High Road‘-Strategie, bei der die Beziehung zwischen Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen durch langfristiges Engagement und eine stärkere Berücksichtigung der Interessen der Arbeitnehmer*innen gekennzeichnet ist. Die gewählte ‚Low-Road‘-Strategie entspricht, nach Lutz/Sengenberger (1974), einem Segment des ‚Jedermanns‘ bzw. eines unstrukturierten Arbeitsmarktes. Diese Strategie wurde trotz des sich bereits zum Zeitpunkt der Durchführung der Studie, in 2018, abzeichnenden Mangels an polnischen Arbeitsmigrant*innen beibehalten. Die Arbeitgeber*innen lösten das Problem des Arbeitskräftemangels vor allem dadurch, dass sie ihr Rekrutierungsnetz auf dem europäischen Arbeitsmarkt breiter auslegten und/oder die funktionalen Anforderungen an die Produktionsarbeit senkten und damit die Zahl der potenziellen Arbeitnehmer*innen, die diese Anforderungen erfüllen können, erhöhten. Zwar legen sie inzwischen mehr Wert auf eine respektvolle Behandlung der Arbeitsmigrant*innen und sind sich der Bedeutung einer korrekten Lohnzahlung stärker bewusst, doch führt dies nicht zu einer allgemeinen Erhöhung der Löhne; und die meisten Arbeitgeber*innen bieten weiterhin nur befristete Arbeitsverträge an.

Im folgenden Abschnitt stellen wir unsere Erkenntnisse über die Covid-19-Maßnahmen vor. Wir argumentieren, dass diese Maßnahmen nicht nur auf die Aufrechterhaltung des EU-Binnenmarkts, sondern auch dieses transnational

segmentierten Arbeitsmarktes abzielten. Gerade *wegen* seiner Eigenschaft eines *transnationalen Arbeitsmarktes* macht er wesentliche Güter und Dienstleistungen in der EU verfügbar, welche durch Maßnahmen wie die Einführung des digitalen Impfpasses auf EU-Ebene in der Pandemie weiterhin zugänglich bleiben sollten.⁹ Mit den Regelungen zur Ermöglichung der Freizügigkeit von Menschen, Gütern und Dienstleistungen wurde dieser Markt institutionell etabliert. Die anfangs ergriffenen Covid-19-Maßnahmen auf nationaler Ebene, wie die Einschränkung der Freizügigkeit durch die Schließung der Grenzen durch die deutsche Regierung im ersten Jahr der Pandemie, 2020, behinderten diesen Arbeitsmarkt. Wegen der wesentlichen Auswirkungen dieser Maßnahme auf die Landwirtschaft wurde diese Regelung kurz vor Beginn der intensiven Saisonarbeitsphase in Bedingungen umgewandelt, unter denen die Mobilität wieder ermöglicht wurde. Dies geschah vor dem Hintergrund massiver Proteste anderer EU-Länder wie auch der EU-Kommission, die damit zentrale Prinzipien der Europäischen Union gefährdet sahen.

Zu den Maßnahmen gehörte auch eine faktische Quarantänepflicht für ankommende Saisonarbeiter*innen, die in festen kleinen Gruppen arbeiten und leben mussten. Sie wurden strikt von anderen Arbeitnehmer*innen getrennt und durften das Betriebsgelände in den ersten 14 Tagen nicht verlassen. Darüber hinaus wurde eine monatliche Einreisequote für Saisonarbeitskräfte eingeführt (die Regelung wurde nach und nach bis zum 31. Dezember 2020 ausgeweitet) und die mögliche Dauer von befristeten Verträgen für Saisonarbeit wurde verlängert (von 70 auf 115 Tage). Schließlich durften auch andere Migrant*innengruppen in Deutschland, die in der Regel nur einen eingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt haben, wie Asylbewerber*innen, ‚geduldete‘ Migrant*innen¹⁰ und Drittstaatsangehörige, als Saisonarbeitskräfte beschäftigt werden (in Kraft von April bis Oktober 2020). Die oben skizzierten

⁹ So argumentiert Mantu (2021), dass die EU mit der Verordnung über den digitalen Impfpass im Jahr 2021 „harte rechtliche Maßnahmen“ ergriff, um die Freizügigkeit wiederherzustellen, welche durch die eingeführten Grenzkontrollen eingeschränkt war und erhebliche wirtschaftliche Auswirkungen befürchten ließ (2021: 25; Übersetzung IJ). Wegen ihrer rechtlich bindenden Kraft sind diese Maßnahmen hoch wirksam, im Unterschied zu den lediglich „weichen“ rechtlichen Maßnahmen, d. h. Empfehlungen, die in Bezug auf die Gesundheit und soziale Sicherheit von Arbeitsmigrant*innen eingeführt wurden.

¹⁰ Der befristete Aufenthaltsstatus der ‚Duldung‘ bedeutet, dass die betreffenden Personen einen Asylantrag abgelehnt bekommen haben, aber nicht in ihr Herkunftsland zurückkehren können, weil ihnen dort unter anderem die Todesstrafe droht oder ein Bürgerkrieg herrscht.

Regelungen weisen zugleich auf die Verflechtung zwischen den Nationalstaaten in der EU im Allgemeinen hin, was sich am vorliegenden Beispiel der Zielländer der Mobilität von Saisonarbeiter*innen – Deutschland und Niederlande – zeigt. So befürchtete man in den Niederlanden zu Beginn dieser Regelungen einen Mangel an Saisonarbeitskräften aus osteuropäischen Staaten, weil die Arbeitsmigrant*innen nicht durch Deutschland reisen konnten. Außerdem orientierten sich die landwirtschaftlichen Arbeitgeber*innen in den Niederlanden im zweiten Jahr der Pandemie, im Frühjahr 2021, an den Verfahren in Deutschland (Reisen und Arbeiten in festen Gruppen) und beantragten eine Ausnahme von den Quarantänevorschriften für Saisonarbeitskräfte in den Niederlanden, entsprechend der im Jahr zuvor in Deutschland eingeführten Regelung, die von den beteiligten niederländischen Ministerien als ein Pilotprojekt genehmigt wurde. Dies zeigt, dass die Arbeitgeber*innen nicht nur auf dem nationalen Agrarmarkt, sondern auch auf einem europäischen Markt agieren. Wir analysieren diese Entwicklungen als ein Phänomen dichter und regelmäßiger Wechselbeziehungen, die auf einen transnationalisierten Arbeitsmarkt hindeuten.

In Deutschland wurde nach Ausbrüchen von Covid-19 in fleischverarbeitenden Betrieben ein neues Gesetz in Kraft gesetzt¹¹, das die Beschäftigung von Arbeitnehmer*innen durch Subunternehmen in der Fleischverarbeitung verbietet. Zwar zielt das Gesetz auf die Fleischverarbeitungsindustrie, enthält aber ebenfalls Abschnitte, die für alle Branchen relevant sind. Dazu gehören höhere Standards für die Unterbringung von Arbeitsmigrant*innen in Gemeinschaftsunterkünften, das Erfordernis einer entsprechenden Dokumentation und eine größere Häufigkeit der erforderlichen Kontrollen von Fabriken und Gemeinschaftsunterkünften. Diese Abschnitte gelten folglich auch für landwirtschaftliche Betriebe. In unseren Interviews berichteten landwirtschaftliche Arbeitgeber*innen davon, dass sie größere Räume in kleinere umgebaut und die sanitären Anlagen verbessert haben, um die neuen Anforderungen für die Unterbringung von Saisonarbeiter*innen zu erfüllen. Aus Interviews mit Gewerkschaften erfuhren wir jedoch, dass die Standards oft nicht vollständig erfüllt wurden. Darüber hinaus wurden in anderen Vorschriften und Empfeh-

¹¹ Das Arbeitsschutzkontrollgesetz wurde am 30. Dezember 2020 implementiert, vgl. https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&jumpTo=bgbl120s3334.pdf#_bgbl_%2F%2F%5B%40attr_id%3D%27bgbl120s3334.pdf%27%5D_1661961680337. Zugegriffen am 20.12.2022

lungen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin Prüfverfahren, Impfungen und andere Maßnahmen für den Arbeitsplatz festgelegt.

In den Niederlanden verließ man sich eher auf die Selbstverpflichtungen der Arbeitgeber*innen, zusätzlich zu den allgemeinen Infektionsschutzvorschriften. Die Arbeitgeber*innenorganisationen erstellten Corona-Protokolle für ihre jeweiligen Sektoren. Für den Agrarsektor haben das Institut Stigas, LTO Nederland und die Gewerkschaften ein aus vier Teilen bestehendes Protokoll für die Bereiche Unterkunft, Arbeit, Transport und Arbeitsrecht erstellt¹². Eine der Branchenorganisationen für den Zeitarbeitssektor legte außerdem ein „Corona-Sicherheitsprotokoll für Arbeitsmigrant*innen“ mit Leitlinien vor, die speziell für Arbeitsmigrant*innen und ihre Arbeitgeber*innen und Wohnungsanbieter*innen relevant sind.¹³

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Covid-19-Maßnahmen in Deutschland und den Niederlanden darauf abzielten, den transnational segmentierten Arbeitsmarkt in der Landwirtschaft und unter anderem auch in der fleischverarbeitenden Industrie aufrechtzuerhalten und billige Arbeitskräfte, insbesondere für die Saisonarbeit, bereitzustellen. Für Arbeitsmigrant*innen ist die Saisonarbeit zu einer wichtigen Einkommensquelle geworden, die regelmäßig nicht nur das Einkommen in ihren Herkunftsregionen ergänzt, sondern aufgrund der Einkommensunterschiede zwischen den Volkswirtschaften in Ost- und Westeuropa und aufgrund unzureichender Einkommensmöglichkeiten in Ländern wie Rumänien, Polen und Bulgarien den größeren Teil ihres Einkommens ausmacht. Mit anderen Worten: Die Covid-19-Maßnahmen haben einen etablierten, transnational segmentierten Arbeitsmarkt in der Landwirtschaft aufrechterhalten.

Transnationale soziale Figurationen

Inwieweit der skizzierte, transnational segmentierte Arbeitsmarkt zur Entwicklung transnationaler sozialer Figurationen oder eines transnationalen

¹² Vgl. Corona-Protokoll für die Agrarsektoren, <https://www.stigas.nl/nieuws/coronaprotocol-voor-de-agrarische-sectoren/>. Zugriffen am 20.12.2022

¹³ Vgl. Corona-Sicherheitsprotokoll für Arbeitsmigrant*innen, <https://www.abu.nl/veiligheidsprotocol-arbeidsmigranten/>. Zugriffen am 20.12.2022

sozialen Raums beigetragen hat, der auf sozialem Handeln und Interaktionen von Migrant*innen und anderen sozialen Akteur*innen beruht, wird in diesem Abschnitt näher ausgeführt. Wir beziehen uns dabei auf die Covid-19-Maßnahmen und ihre Auswirkungen auf diese transnationalen sozialen Figurationen.

Es kann ein transnationaler sozialer Raum in der EU analysiert werden, der sich zwischen Regionen in Osteuropa, wie Rumänien, Polen und Bulgarien, und Regionen in Westeuropa, wie die Region Rhein-Waal in den Niederlanden und Deutschland, aufspannt. Anders als in der fleischverarbeitenden Industrie, für die wir zusätzlich eine grenzüberschreitende Mobilität von Arbeitsmigrant*innen zwischen Deutschland und den Niederlanden festgestellt haben, fanden wir im Agrarsektor keine Hinweise auf derartige Praktiken. Die regelmäßige Kurzzeitbeschäftigung rumänischer und polnischer Arbeitsmigrant*innen in der Landwirtschaft in Deutschland und in den Niederlanden sowie die Geldüberweisungen der Arbeitsmigrant*innen an ihre Familien in Rumänien und Polen, und in zunehmendem Maße auch in Bulgarien, deuten auf die Schaffung eines transnationalen sozialen Raums zwischen diesen Regionen hin.

In unseren Interviews mit landwirtschaftlichen Arbeitgeber*innen in Deutschland erhielten wir Einblicke in die Anwerbungspraktiken von Arbeitgeber*innen vermittelt Arbeitnehmer*innen über deren persönliche Netzwerke und Empfehlungen in ihren jeweiligen Gemeinden in den Entsenderegionen. Dies wird durch die Ergebnisse des Berichts der Europäischen Kommission über die Intra-EU-Mobilität von Saisonarbeitskräften gestützt, wonach die Anwerbung in deutschen Landwirtschaftsbetrieben häufig über soziale Netzwerke und persönliche Empfehlungen erfolgt, im Gegensatz zur Anwerbung über Vermittlungsagenturen (EC 2021: 24 f.). Folglich beruht die Anwerbung auf dem Austausch zwischen Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen sowie auf deren Beziehungen und Netzwerken. Diesen Austausch haben wir als transnational analysiert, weil durch diese Praktiken zwischen den geografischen Regionen und den dort lebenden Menschen und Gesellschaften soziale Figurationen über den Nationalstaat hinaus aufgespannt werden; außerdem betrachten wir diese Beziehungen als transnational, weil diese Praxis offenbar regelmäßig angewendet wird.

Durch die zirkuläre Mobilität von Arbeitsmigrant*innen in der landwirtschaftlichen Saisonarbeit werden ihre familiären und sonstigen sozialen Beziehungen in transnationaler Weise gestaltet, da die familiären Beziehungen über weite Entfernungen und während mehrerer Monate des Jahres über die sich ständig technisch verbessernden Kommunikationskanäle aufrechterhalten werden. Außerdem wurden in den Interviews mit Arbeitgeber*innen Erwartungen – und teilweise der Wunsch – formuliert, die regelmäßig zurückkehrenden Arbeitsmigrant*innen stärker in das Gemeinschaftsleben in den kleinen Dörfern in Deutschland einzubinden. Dies wird in den Interviews mit dem demographischen Wandel und dem Verschwinden der Generationen im Erwerbsalter in den Dörfern in Verbindung gebracht. Diese Aussagen können als zunehmend entstehende soziale Beziehungen zwischen den Bewohner*innen der Gemeinden in den ländlichen Regionen in Deutschland und den Gemeinden der Arbeitsmigrant*innen in Rumänien und Polen analysiert werden, die auf transnationale soziale Beziehungen zwischen diesen Regionen hinweisen. Die Arbeitsmigrant*innen knüpfen soziale Beziehungen in der Zielregion von Migration in der Euregio Region Rhein-Waal und unterhalten weiterhin soziale Beziehungen in der Herkunftsregion von Migration, beispielsweise in Rumänien, wo häufig Kinder und Familie leben.

Die soziale Teilhabe von Arbeitsmigrant*innen beschränkte sich jedoch häufig auf die Arbeit und den Alltag und bezog sich nur in geringerem Maße auf Freizeitaktivitäten und weitergehende soziale Beziehungen in den Zielregionen der Migration. Die Erzählungen der Arbeitgeber*innen offenbarten darüber hinaus, inwieweit die Lebensplanung der Saisonarbeitskräfte eine Verortung in beiden Gesellschaften beinhaltete. Demnach bauten einige Arbeitsmigrant*innen ein Haus oder einen (landwirtschaftlichen) Betrieb in Rumänien, verdienten die dafür notwendigen Mittel in Deutschland und teilten ihr Leben zwischen diesen Standorten auf.

Die Covid-19-Maßnahmen wirkten sich auf die subjektive und zwischenmenschliche Ebene der Arbeitsmigrant*innen in der Saisonarbeit in der Landwirtschaft aus. Anders als zu Beginn der Pandemie im Jahr 2020 erwartet, wurden die Mobilitätsbeschränkungen bis zu einem gewissen Grad umgangen, so dass die Arbeitsmigrant*innen ihre regelmäßige Einkommensquelle nicht

vollständig verloren. Doch seit der Verlängerung der Anzahl von Tagen für befristete Verträge ist die Zahl der Arbeitsmigrant*innen mit diesen Verträgen zurückgegangen. Daher konnten nicht alle Arbeitsmigrant*innen, die möglicherweise die Absicht hatten, mobil zu werden, dies auch in die Tat umsetzen. Die Verlängerung der Anzahl von Tagen für befristete Verträge in der Saisonarbeit in Deutschland ermöglichte es den Arbeitsmigrant*innen zum einen, über einen längeren Zeitraum Geld zu verdienen. Andererseits verlängerte diese Maßnahme auch den Zeitraum, in dem Arbeitsmigrant*innen in Deutschland arbeiteten, ohne dass Arbeitgeber*innen angemessene Beiträge zur Sozialversicherung, wie etwa zur Renten-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung, leisteten. Darüber hinaus bleibt die Problematik für zirkuläre Migrant*innen, aufgrund häufiger Auslandsaufenthalte nicht auf dem Arbeitsmarkt in der Entsenderegion präsent zu sein, bestehen und wird vermutlich durch die Verlängerung der Befristungsdauer noch verstärkt.

Abgesehen von diesen Regelungen führten Maßnahmen in Bezug auf die hygienische Ausstattung von Arbeitsplätzen und Gemeinschaftsunterkünften zu Verbesserungen für Arbeitsmigrant*innen, obwohl diese Anforderungen von den Arbeitgeber*innen nicht vollständig erfüllt wurden (Luig 2021). In Deutschland führten die Sonderregelungen für Saisonarbeiter*innen, in festen Gruppen zu leben und zu arbeiten, zusammen mit der Verlängerung der Anzahl von Arbeitstagen und -zeiten, die für die kurzfristigen Verträge erlaubt waren, zu einer Intensivierung und stärkeren Isolierung. Unsere Medienanalyse hat außerdem gezeigt, dass Arbeitsmigrant*innen zeitweise als Virusträger*innen angesehen wurden, die bewacht und eingesperrt werden mussten, wodurch die Verantwortung für die Ausbreitung des Virus umgekehrt wurde, die durch unzureichende Arbeitsplatz- und Unterkunftsbedingungen seitens der Arbeitgeber*innen verursacht wurde.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Covid-19-Maßnahmen die Fortsetzung der transnationalen Mobilität in der Landwirtschaft ermöglichten. Aus Sicht der transnationalen Arbeitsmigrant*innen hatten sie den Effekt, dass der Zugang zu diesen Arbeitsplätzen im Vergleich zu den Jahren vor der Pandemie eingeschränkt wurde. Diejenigen, die während der Pandemie eine Beschäftigung in der Saisonarbeit aufnahmen, erlebten eine Intensivierung der Arbeit

und eine stärkere Isolierung in bestimmten Zeiträumen. Darüber hinaus haben wir Praktiken der Fremdbestimmung von Migrant*innen in Deutschland analysiert. Gleichzeitig wurden durch gesetzliche Regelungen in Deutschland und Empfehlungen in den Niederlanden und in Deutschland die Arbeitsplatz- und Unterbringungsbedingungen verbessert. Die Kurzzeitverträge haben jedoch langfristige Nachteile für Arbeitsmigrant*innen, die an dieser Form des Arbeitens und Lebens in einem transnationalen Wirtschafts- und sozialen Raum festhalten.

Auf der Ebene der Orientierungen und Praktiken schließlich erhielten wir Einblicke in die Art und Weise, wie Arbeitsmigrant*innen ihr Leben darauf aufbauten, ihren Lebensunterhalt teilweise oder überwiegend in den westeuropäischen Staaten der Euregio Region zu verdienen, während sie in den osteuropäischen Staaten ihr Familienleben und andere soziale Beziehungen aufrechterhielten.

Fazit

Mit der Covid-19-Pandemie ist der Beitrag von Arbeitsmigrant*innen in ‚systemrelevanten‘ Sektoren in westeuropäischen Staaten in den Blickpunkt der öffentlichen Debatte gerückt, was im Widerspruch zu der mangelnden Anerkennung steht, die Arbeitsmigrant*innen für ihre Arbeit erhalten. In diesem Beitrag wurden die Arbeits- und Lebensbedingungen von Arbeitsmigrant*innen in der Landwirtschaft während der Pandemie als Ergebnis eines transnational segmentierten Arbeitsmarktes untersucht, der die Euregio Region Rhein-Waal an der Grenze zwischen Deutschland und den Niederlanden und Regionen in Rumänien, Polen und Bulgarien umfasst und billige Arbeitskräfte verfügbar macht. Insbesondere in der Saisonarbeit arbeiten hochmobile zirkuläre Migrant*innen unter schlechten Bedingungen in Bezug auf Entlohnung, Sozialversicherung, Arbeitnehmer*innenrechte und Zugang zu Familie und sozialem Leben außerhalb der Erwerbstätigkeit, verglichen mit anderen Jobs und Arbeitnehmer*innen in der Landwirtschaft in westeuropäischen Staaten wie Deutschland und den Niederlanden. Basierend auf Pries‘ Konzept eines integrierten sozialwissenschaftlichen Konzepts transnationaler beruflicher Mobilität und einem daraus entstehenden Arbeitsmarkt (2018) haben wir die Ent-

wicklung eines transnational segmentierten Arbeitsmarktes, der die Arbeitskraft von Migrant*innen in der Landwirtschaft verfügbar macht, analysiert. Dabei haben wir das politische Regime der EU, sozioökonomische Bedingungen sowie die Ebene des sozialen Handelns und der Netzwerke, die zu dieser Entwicklung beitragen, unterschieden.

Wir haben argumentiert, dass die Covid-19-Maßnahmen, die u. a. auf die Aufrechterhaltung der Mobilität von Beschäftigten in der Landwirtschaft abzielten, dies gerade wegen der Existenz eines transnational segmentierten Arbeitsmarktes taten. Doch obwohl die Maßnahmen einige langfristige Verbesserungen bei den Regelungen zur Beschaffenheit des Arbeitsplatzes und von Wohnunterkünften für Arbeitsmigrant*innen gebracht haben, hat unsere Analyse gezeigt, dass die verstärkte Isolation in der Zielregion der Migration sowie die Arbeitsintensivierung ebenfalls Ergebnis dieser Regelungen waren. Ein anhaltendes Problem ist der unzureichende Zugang von Arbeitsmigrant*innen zu sozialen Rechten und Arbeitnehmer*innenrechten aufgrund der begrenzten Verträge. Inwieweit die Arbeitgeber*innen in der Landwirtschaft in den westeuropäischen Volkswirtschaften bereit sind, diese Situation zu verbessern, bleibt eine offene Frage. Niedrige Löhne und geringere Beiträge zur Sozialversicherung sind die Merkmale, die diese Arbeit für die Arbeitgeber*innen kostengünstig machen und die für sie weiterhin von großem Interesse sind. <

Autor*innen

Anita Böcker ist außerordentliche Professorin für Rechtssoziologie und Mitglied des Zentrums für Migrationsrecht an der juristischen Fakultät der Radboud Universität (Nijmegen, Niederlande). Sie hat zahlreiche Studien über den sozialen und rechtlichen Status von Zuwanderern in den Niederlanden und anderen europäischen Staaten veröffentlicht. Zu ihren aktuellen Forschungsinteressen gehören ältere Migranten und transnationales Altern sowie Arbeitsmigration als Lösung für Arbeitskräftemangel im Pflegesektor. Sie war an verschiedenen internationalen und interdisziplinären Forschungsprojekten beteiligt, darunter 'Migranten an der Frontlinie', eine Studie über die Auswirkungen der Covid-19 Pandemie auf Arbeitsmigranten in Schlüsselsektoren wie der Lebensmittelindustrie und dem Logistiksektor.

Marius Glassner, M.A., ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsprojekt „Arbeitsmigration zwischen den Grenzen – Arbeits- und Lebenssituation von Arbeitsmigrant*innen in relevanten Sektoren in der Euregio Region Rhein-Waal“. 2021 beendete er sein Studium der Sozialwissenschaften an der Ruhr-Universität Bochum im Masterstudiengang „Globalisierung, Transnationalisierung und Governance“ und arbeitete seitdem als Wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Hochschule Rhein-Waal mit den Schwerpunkten Arbeitsmigration und Transnationalisierung.

Ingrid Jungwirth, Prof. Dr. phil., ist Professorin für Sozialwissenschaften mit dem Schwerpunkt Diversität und Inklusion an der Fakultät Gesellschaft und Ökonomie der Hochschule Rhein-Waal. Ihre Forschungsgebiete sind Mobilität und Migration, Gender and Diversity Studies, Arbeit und Gender sowie Sozialtheorien. Zuletzt leitete sie das Forschungsprojekt „Arbeitsmigration zwischen den Grenzen – Arbeits- und Lebenssituation von Arbeitsmigrant*innen in relevanten Sektoren in der Euregio Region Rhein-Waal“, das als Vorstudie in Kooperation mit der Radboud Universität, Nijmegen, Niederlande, und dem Landesministerium für Heimat, Kommunales, Bauen und Digitalisierung sowie dem Landesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen durchgeführt wurde.

Literaturverzeichnis

ABU / NBBU (2021): Factsheet Arbeitsmigranten in Nederland. www.abu.nl/arbeitsmigranten-in-nederland-de-cijfers/. Zugegriffen am 25.08.2022.

Ackers, L. (1998): *Shifting Spaces. Women, citizenship and migration within the European Union*. Bristol: The Policy Press.

Amelina, A./ Lutz, H. (2019): *Gender and migration. Transnational and intersectional prospects*. New York: Routledge.

Bundesagentur für Arbeit (2022): *Saisonale Beschäftigung in der Landwirtschaft*. Nürnberg.

Castles, S./ Kosack, G. (1985): *Immigrant workers and class structure in Western Europe*. Oxford: Oxford University Press.

European Commission (EC) (2021): *Intra-EU mobility of seasonal workers: trends and challenges*. In: Final report March 2021. Luxembourg.

GLFA (Gesamtverband der deutschen land- und forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände) (2019): *Hintergrundpapier zur Beschäftigung von Saisonarbeitskräften 2019*. [https://www.glfa.de/saisonarbeitskraefte/#:~:text=Belegbare%20Daten%20C3%BCber%20die%20Herkunft%20der%20Saisonarbeitskr%C3%A4fte%20liegen%20nicht%20vor.&text=Jedoch%20kann%20Deutschland%20aufgrund%20einer,Staaten%20in%20Deutschland%20arbeiten%20k%C3%B6nnen](https://www.glfa.de/saisonarbeitskraefte/#:~:text=Belegbare%20Daten%20C3%BCber%20die%20Herkunft%20der%20Saisonarbeitskr%C3%A4fte%20liegen%20nicht%20vor.&text=Jedoch%20kann%20Deutschland%20aufgrund%20einer,Staaten%20in%20Deutschland%20arbeiten%20k%C3%B6nnen.). Zugegriffen am 25.08.2022.

- Gottschall, K. (2010): Arbeit, Beschäftigung und Arbeitsmarkt aus der Genderperspektive. In: Böhle, F./Voß, G./Wachtler, G. (Hrsg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 671–698.
- Heyma et al. (2020): Notitie. De gevolgen van de coronacrisis voor arbeidsmigranten in de land- en tuinbouw, SEO-rapport 2020-82. In: Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek en Wageningen Economic Research.
- ILO (2020): ILO Brief. Seasonal migrant workers' schemes: rethinking fundamental principles and mechanisms in light of Covid-19. Geneva.
- ISZW (2019): Staat van eerlijk werk 2019. 'Risico's aan de onderkant van de arbeidsmarkt'. Den Haag: Inspectie SZW.
- Jungwirth, I. (2017): Wandel der Arbeit und Arbeitsmärkte – Chancen für hochqualifizierte Migrantinnen? In: Schlemmer, E./Kuld, L./Lange, A. (eds.): Jugend und Demographie – Chancen und Risiken für Berufswahl, Familien- und Lebensplanung. Lehr- und Studienbuch. Weinheim: Beltz/Juventa, S. 368–385.
- Lechner, C. (2020): Anwerbung und Arbeitsbedingungen von Saisonarbeitskräften. Studie der deutschen nationalen Kontaktstelle für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN), Working Paper 89. Berlin: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge.
- Luig, B. (2021): Saisonarbeit in der Landwirtschaft. Bericht 2021. In: Initiative Faire Landarbeit (Hrsg.). Frankfurt/M.
- Lutz, H./ Pallenga-Möllenböck, E. (2011): Care, gender and migration: towards a theory of domestic work migration in Europe. In: Journal of Contemporary European Studies, 19th edition, no. 3, pp. 349–364.
- Mantu, S. (2022): A double crisis: mapping EU-responses to essential workers during the Co-vid pandemic. Nijmegen Migration Law Working Papers, 2022/1, <https://repository.ubn.ru.nl/handle/2066/247800>. Zugriffen am 25.08.2022.
- Piore, M.J. (2009): Birds of passage: Migrant labor and industrial societies. Cambridge: Cambridge University Press.
- Pries, L. (2010): Warum pendeln manche Migranten häufig zwischen Herkunfts- und Ankunftsregion? Eine empirische Untersuchung transnationaler Migration zwischen Mexiko und den USA. In: Soziale Welt, 6th edition, no. 1, S. 67–86.
- Pries, L. (2018): Muster und Triebkräfte grenzüberschreitender Erwerbsmobilität – das Beispiel der Arbeitsmigration zwischen Mexiko und den USA. In: Quack, S., Schulz-Schaeffer, I., Shire, K., / Weiß, A. (Hrsg.): Transnationalisierung der Arbeit, Wiesbaden: Springer VS, S. 29–69.
- Portes, A., Guarnizo, L. / Landolt, P. (1999): The study of transnationalism: pitfalls and promise of an emergent research field. In: Ethnic and Racial Studies, 22nd edition, no. 2, S. 217-237.
- Portes, A., Guarnizo, L. / Landolt, P. (1999) (Hrsg.): Ethnic and Racial Studies, 22nd edition, no. 2.
- Quack, S., Schulz-Schaeffer, I., Shire, K., / Weiß, A. (2018): Transnationalisierung der Arbeit. Eine multi-perspektivische Analyse. In: Quack, S., Schulz-Schaeffer, I., Shire, K., / Weiß, A. (Hrsg.): Transnationalisierung der Arbeit, Wiesbaden: Springer VS, S. 1–25.
- Sassen, S. (2001): The global city. New York, London, Tokyo. Princeton: Princeton University Press.
- Statistics Netherlands. (2022): Werknemers geboren in buitenland; wel/niet ingezet, persoonskenmerken, <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/84750NED/table?ts=1655560265797>. Zugriffen am 18.01.2022.
- Statistisches Bundesamt. (2021): Arbeitskräfte in landwirtschaftlichen Betrieben, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Landwirtschaft-Forstwirtschaft-Fischerei/Landwirtschaftliche-Betriebe/Tabellen/arbeitskraefte-bundeslaender.html#fussnote-B-122910>. Zugriffen am 15.06.2022.
- Sengenberger, W. (1987): Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich. Frankfurt/M.: Campus.
- Stroockmeijer, A., Beer, P. De/ Dagevos, J. (2020): Zonder Polen?: Krachte en personeelsstrategieën in de glastuinbouw. In: Tijdschrift Voor Arbeidsvraagstukken, 36th edition, no. 1. <https://doi.org/10.5117/2020.036.001.001>. Zugriffen am 8.1.2023.
- Verwiebe, R./ Eder, K. (2006): The integration of transnationally mobile Europeans in the German labour market. In: European Societies 8th edition, no.1, S. 141–167.
- Verwiebe, R., Reinprecht, C., Haindorfer, R. & Wiesboeck, L. (2015): How to Succeed in a Transnational Labor Market: Job Search and Wages among Hungarian, Slovak, and Czech Commuters in Austria. In: International Migration Review, 51st edition, no. 1. DOI:10.1111/imre.12193

> **Betriebliche Gestaltungsmöglichkeiten und politische Rahmenbedingungen**

Aufbau eines Präventionsnetzwerks gegen die Ausbeutung von Saisonarbeiter*innen in Norditalien

Franca Zadra, Susanne Elsen

Kurzfassung

Die Ausbeutung von Arbeitskräften in der Landwirtschaft ist ein wachsendes Phänomen in Europa. In Italien haben die derzeitigen gesetzgeberischen Bemühungen die Gegenmaßnahmen verbessert. Es sind jedoch strukturelle Veränderungen und wirksame Präventionsmaßnahmen auf verschiedenen Ebenen erforderlich. Dieser Beitrag konzentriert sich auf das Potenzial der Netzwerkentwicklung, um strukturelle Ursachen von Problemen durch die Verbindung der involvierten Systeme zu verändern. Die empirische Grundlage für diese Arbeit bildet die transdisziplinäre Forschung im Rahmen des von der EU finanzierten Projekts FARM, das auf den Aufbau eines präventiven Netzwerks gegen die Ausbeutung landwirtschaftlicher Arbeitskräfte in Norditalien abzielte.

Schlagnote: Ausbeutung von Arbeitskräften, Landwirtschaft, Saisonarbeitskräfte, Netzwerke, transdisziplinäre Forschung

Einleitung

Aktuelle Studien machen deutlich, dass die Vulnerabilität von Wanderarbeitskräften in der Landwirtschaft einen wesentlichen Bestandteil der Diskussion über den Nexus zwischen Landwirtschaft und Migration bildet (King et al. 2021). Schwere Ausbeutung von Arbeitskräften in der Landwirtschaft ist ein wachsendes Phänomen in Europa und besonders in Italien, so der gewerkschaftsnahe Thinktank Osservatorio Placido Rizzotto (OPR 2020). Die aktuellen gesetzgeberischen Bemühungen (Gesetz 199/2016) haben die Gegen-

maßnahmen erfolgreich verbessert. Der Strukturwandel und die Präventionsbemühungen werden jedoch noch nicht systematisch und umfassend umgesetzt. In Anbetracht der komplexen Faktoren, die die Ausbeutung von Arbeitskräften in der Landwirtschaft ermöglichen, kann kein*e einzelne*r Akteur*in einen nachhaltigen Wandel herbeiführen.

Dieses Kapitel konzentriert sich auf das präventive Potenzial der Bildung von Netzwerken, die darauf abzielen, die strukturellen Ursachen der Arbeitsausbeutung zu verändern, indem sie die verschiedenen Systeme, die die Dynamik der landwirtschaftlichen Arbeit beeinflussen, miteinander verbinden (Blay-Palmer et al. 2016, Richter 2019, Clark 2021). Die empirische Grundlage dieser Arbeit stammt aus der transdisziplinären Forschung im Projekt FARM – Chain of Responsible Agriculture¹ in vier Gebieten Norditaliens: den Regionen Venetien und Lombardei sowie den autonomen Provinzen Trient und Bozen. Ziel des Projekts war der Aufbau von Präventionsnetzwerken gegen die Ausbeutung von Arbeitskräften in der Landwirtschaft. Es wurde von 2019–2021 durchgeführt.

Die Methodik basiert auf einer umfassenden Literaturrecherche, einer Stakeholder-Analyse, 30 Interviews mit Partner*innen und relevanten Stakeholdern sowie auf gezielten Umfragen, gemeinsamer Feldarbeit mit Sozialarbeiter*innen, iterativen Diskussionen und Dialogen mit Praktiker*innen, die in der Arbeit gegen Menschenhandel tätig sind, sowie mit einer Vielzahl von Stakeholdern, darunter Behörden, Arbeitsagenturen, Strafverfolgungsbehörden, Gewerkschaften, Genossenschaften, landwirtschaftliche Gewerkschaften und Organisationen des tertiären Sektors. Die qualitativen Daten wurden in MAXQDA eingegeben und analysiert. Die Elemente der Analyse wurden während des gesamten Forschungsprozesses in einem iterativen Dialog mit den Partner*innen und Interessenvertreter*innen ständig überarbeitet, so dass sie nicht nur Quellen oder Nutzende von Informationen waren, sondern als Ko-Produzierende von Wissen in die Prozesse der Fragestellung, der Sammlung von Sekundärdaten und der Dateninterpretation einbezogen wurden.

¹ siehe <https://www.project-farm.eu>

Schwere Arbeitsausbeutung: Definitionen und Zahlen

Schwere Arbeitsausbeutung gehört zu den Phänomenen, die unter Oberbegriffen wie „Menschenhandel“ oder „moderne Sklaverei“ subsummiert werden, zusammen mit sexueller Ausbeutung, erzwungener Kriminalität, häuslicher Sklaverei und verschiedenen anderen. Wie vom Europäischen Rat (2005) in Art. 4 der Warschauer Konferenz definiert:

„Menschenhandel“ meint die Anwerbung, Beförderung, Verbringung, Beherbergung oder den Empfang von Personen durch die Androhung oder Anwendung von Gewalt oder anderen Formen der Nötigung, durch Entführung, Betrug, Täuschung, Missbrauch von Macht oder Ausnutzung besonderer Hilflosigkeit oder durch Gewährung oder Entgegennahme von Zahlungen oder Vorteilen zur Erlangung des Einverständnisses einer Person, die Gewalt über eine andere Person hat, zum Zweck der Ausbeutung. Ausbeutung umfasst die Ausnutzung der Prostitution anderer oder andere Formen sexueller Ausbeutung, Zwangsarbeit oder Zwangsdienstbarkeit, Sklaverei oder sklavereiähnliche Praktiken, Leibeigenschaft oder die Entnahme von Körperorganen.

Die Ausbeutung von Arbeitskräften wird, der Internationalen Arbeitsorganisation folgend, in verschiedene Schweregrade unterteilt, und zwar in dem Maße, in dem die Arbeitsbedingungen von den gesetzlichen Standards für menschenwürdige Arbeit abweichen und die Extreme von Zwang und Sklaverei erreichen (ILO 2021). *Schwere Formen der Arbeitsausbeutung* werden von der EU-Agentur für Grundrechte definiert als „Arbeitssituationen, die erheblich von den Standardarbeitsbedingungen abweichen, wie sie in den Rechtsvorschriften (...) des EU-Mitgliedstaats, in dem die Ausbeutung stattfindet, festgelegt sind“, insbesondere in den Bereichen „Entlohnung, Arbeitszeiten, Urlaubsansprüche, Gesundheits- und Sicherheitsstandards und menschenwürdige Behandlung“ (FRA 2019a). Das italienische Rahmendokument (MLPS 2020) schließt diese Aspekte in die Definition der *Bedingungen der Arbeitsausbeutung* ein und fügt die Verletzung des Vertragsrechts und die illegale Vermittlung von Arbeitskräften hinzu. Wenn die Ausbeutungsbedingungen Personen in prekären Situationen oder unter Zwang auferlegt werden, handelt es sich um *Zwangsarbeit*.

Der *Atlas der Versklavung* der Rosa-Luxemburg-Stiftung (RLS 2021) dokumentiert neue Formen der Sklaverei als wachsendes globales Phänomen und berichtet, dass in Europa trotz der Tatsache, dass „Hunderttausende von Menschen – viele von ihnen Migrant*innen – ausgebeutet werden“ (S. 50), die Maßnahmen zur Bekämpfung des Menschenhandels in den letzten zehn Jahren deutlich zurückgegangen sind (S. 49). Die ILO schätzt, dass im Jahr 2016 weltweit 25 Millionen Menschen Opfer von Zwangsarbeit waren, davon 25 % Kinder. Allein in Europa und Zentralasien sind 4,2 Millionen Kinder in Zwangsarbeit verwickelt, davon 77 % in der Landwirtschaft. Ganze 38 % gehören der jüngsten erfassten Altersgruppe von fünf bis elf Jahren (ILO/Walk Free Foundation 2017) an.

Die Ausbeutung von Arbeitskräften in Italien wird zunehmend dokumentiert, insbesondere in der Landwirtschaft, in der Textilindustrie, im Baugewerbe, im Handel und in der Logistik². Der fünfte Bericht „*Agromafia e Caporalato*“ schätzt die Zahl der schwer ausgebeuteten Arbeiter*innen in der italienischen Landwirtschaft für das Jahr 2019 auf etwa 180.000 (OPR 2020, S. 188). Migrantische Frauen, die zunehmend in der Landwirtschaft beschäftigt sind, sind zusätzlich zur Arbeitsausbeutung sexueller Belästigung und Gewalt ausgesetzt.

Zu den Wurzeln: struktureller Kontext und rechtlicher Rahmen des italienischen Fallbeispiels

Struktureller Hintergrund

Die Covid-19-Pandemie hat die wesentliche Rolle der Lebensmittelversorgung für das Funktionieren der Gesellschaft noch deutlicher gemacht. Es gibt Ungleichheiten beim Zugang zu Lebensmitteln (Oxfam 2021), bis hin zu schwerwiegenden Ungleichgewichten bei der Wertschöpfung innerhalb der Lebensmittelproduktionsketten (Neef 2020, Benton 2020). Die Verschärfung bereits bestehender Armutsquoten und wirtschaftlicher Ungleichheiten in Italien gilt auch für den Agrarsektor, in dem die Reichtumsakkumulation derjenigen, die die Verteilungsmacht innehaben, auf dem Rücken der ausgebeuteten

² siehe <https://www.osservatoriointerventitratta.it/osservatorio-sfruttamento-lavorativo-2020/>

Arbeiter*innen, denen oft grundlegende Arbeitsrechte und Schutzmaßnahmen vorenthalten werden, wächst. Die Ausbreitung der industrialisierten Landwirtschaft hat die italienische Lebensmittelproduktion neu konfiguriert, indem kleinere Betriebe in größere und intensive Produktionssysteme integriert wurden und die Gemeinden durch den globalisierten Marktwettbewerb unter Druck gesetzt wurden. Zwischenhändler und Vertriebsketten erzeugen Produktionsdruck, indem sie ihre Verhandlungsmacht nutzen, um der Landwirtschaft Bedingungen und niedrigere Preise aufzuerlegen und eine ungleiche Verteilung von Risiken und Kosten zu bewirken.

Die Arbeit ist zunehmend stratifiziert, da die landwirtschaftlichen Systeme der entvölkerten ländlichen Gebiete einigen wenigen einheimischen Arbeitskräften sichere Verträge vorbehalten, während nicht spezialisierte Arbeitsaufgaben zu Lohndumpingzwecken an Migrant*innen in prekären Situationen vergeben werden. In der italienischen Landwirtschaft hat die Zahl der Arbeitsmigrant*innen in den letzten zehn Jahren erheblich zugenommen, vor allem bei saisonalen und geringqualifiziert Tätigkeiten (CREA 2020, S. 34–44). Die Arbeitsbedingungen scheinen für Migrant*innen ohne Papiere besonders hart zu sein, da die jüngsten Änderungen in der Einwanderungspolitik es schwieriger gemacht haben, eine Aufenthaltsgenehmigung zu erhalten, die den Zugang zu regulärer Arbeit ermöglicht. Auch wurden einige Arten von Genehmigungen abgeschafft, wodurch Zehntausende in die Illegalität getrieben wurden. Oxfam Italien berichtet, dass unter den spezifischen Schwierigkeiten von Migrant*innen, die durch die Pandemie dramatisch sichtbar wurden, die schwerwiegendsten die Menschen mit Aufenthaltsgenehmigung betreffen, welche durch das Gesetz Nr. 132/2018 abgeschafft wurde. Dieses Gesetz, das auch als „Decreto Salvini“ bekannt ist, beinhaltete die Abschaffung von Aufenthaltsgenehmigungen für humanitären Schutz und andere Maßnahmen dieser Art, was dazu führte, dass es von der EU-Grundrechteagentur sofort als eine der „wichtigsten Grundrechtsfragen“ in Europa zu diesem Zeitpunkt bezeichnet wurde (FRA 2019 b).

Die ILO nennt zahlreiche Gründe für eine größere Anfälligkeit von Migrant*innen für Ausbeutung: eine unsichere soziale und rechtliche Position, die sie erpressbar macht, das Fehlen eines Sicherheitsnetzes, familiäre Verpflichtungen im Herkunftsland, zurückzuzahlende Reiseschulden, Mangel an

verlässlichen Informationsquellen, Isolation – insbesondere bei häuslicher oder landwirtschaftlicher Arbeit –, das Nicht-Wahrnehmen als Opfer von Ausbeutung sowie Angst³. Ein unsicherer rechtlicher Status trägt zur Verschlechterung der Arbeitsbedingungen, zur Ausprägung von Formen körperlicher Gefährdung, zu prekärer Arbeit und ungesunden Arbeitsumgebungen bei, inmitten der „Normalisierung der Verletzung von Wanderarbeitern in der Landwirtschaft“ und „Lebensbedingungen, die langsam und regelmäßig diejenigen schädigen, die uns mit unserer Nahrung versorgen“ (Holmes 2019). Wanderarbeitskräfte erleben daher eine verminderte Handlungsfähigkeit, „definiert als die Fähigkeit des Arbeitnehmers, zu handeln und seine Bedingungen zu verbessern“ (Gansemans/D’Haese 2019).

Der landwirtschaftliche Arbeitsmarkt funktioniert zeitabhängig und ist an saisonale Bedingungen und Witterungsverhältnisse gebunden. Das Zeitmanagement bei der Bereitstellung von Arbeitskräften kann einen großen Einfluss auf die Qualität und den Preis des Endprodukts und damit auf die Rentabilität des Unternehmens haben. Die legalen Vermittlungskanäle, sowohl die öffentlichen als auch die privaten, haben oft Schwierigkeiten, landwirtschaftliche Arbeitskräfte in dem für verderbliche Kulturen erforderlichen zeitlichen Rhythmus bereitzustellen. Illegale Vermittler stellen landwirtschaftliche Arbeitskräfte zu niedrigen Löhnen und auf Abruf zur Verfügung, indem sie ausgebeutete Migrant*innen in strenge Produktionsrhythmen zwingen. Es wurde beobachtet, dass „die Saisonabhängigkeit der Anbau- und Erntezeiten, die Notwendigkeit, die benötigten Mengen zeitnah an bestimmte Märkte zu liefern, und die langen und intensiven Tagesrhythmen der körperlich anstrengenden Arbeit das Leben der Wanderarbeiter in hohem Maße zeitlich steuern“ (King et al. 2021, S. 54).

Die Kontrollbehörden haben Schwierigkeiten bei der Durchführung der vorgesehenen Inspektionen in der Landwirtschaft. Die zeitliche und örtliche Variabilität der Arbeit sowie verfahrenstechnische Hindernisse erschweren die Kontrollen in der Landwirtschaft: Die Arbeitsplätze befinden sich auf Privatgrundstücken, oft in anderen Provinzen als der auf den Papieren angege-

³ siehe https://italy.iom.int/sites/g/files/tmzbd11096/files/Schedan.1_Vulnerabilita%CC%80.pdf

bene Sitz des Unternehmens. Es gibt Kommunikationshindernisse, da die Aufsichtsbehörden oft nicht über die sprachlichen und kulturellen Fähigkeiten verfügen, um mit den zugewanderten Arbeitnehmer*innen effektiv zu kommunizieren. Die Abgeschlossenheit und der informelle Charakter weiter Teile der ländlichen Arbeitsmärkte ermöglichen irreguläre Praktiken und bieten Deckung für ausbeuterische Bedingungen.

In seinem Dreijahresplan zur Bekämpfung der Ausbeutung von Arbeitskräften (MLPS 2020) weist das italienische Arbeitsministerium darauf hin, dass vertragliche Unregelmäßigkeiten (d. h. teilweise oder vollständig nicht angemeldete oder falsch dargestellte Arbeit) in der Landwirtschaft weit verbreitet sind und bis zu 50 % der Arbeitnehmer*innen betreffen. Auch wenn viele Arbeitnehmer*innen in irregulären Situationen dankbar für die Möglichkeit sind, überhaupt arbeiten zu können, entgehen dem Staat durch die Schattenwirtschaft, die durch die Unregelmäßigkeit entsteht, nicht nur Steuern, sondern sie schadet auch den Arbeitnehmer*innen selbst. Diese werden der sozialen Sicherheit beraubt, können keine landwirtschaftlichen Arbeitslosenunterstützungen mehr erhalten, sind nicht ausreichend gegen Unfälle und Krankheiten versichert und verlieren andere soziale Schutzmaßnahmen.

Caporalato: kontextualisierte Arbeitsausbeutung in der italienischen Landwirtschaft

Die Ausbeutung von Arbeitskräften im italienischen Kontext wird mit dem Begriff caporalato in Verbindung gebracht, der eine Vielzahl von Formen der bandenmäßigen Beherrschung und illegalen Vermittlung von Arbeitskräften im Agrarsektor zusammenfasst. Perrotta (2015) rekonstruiert die historischen Ursprünge dieser Praxis und gibt einen Überblick über ihre Diversifizierung. Er zeigt, dass sie, obwohl sie seit 1919 ein kodifiziertes Verbrechen darstellt, die wichtigste Form der Vermittlung von landwirtschaftlichen Arbeitskräften in Süditalien ist und zunehmend auch im Norden vorkommt, wenn auch in verdeckteren Formen. Der caporale ist ein Arbeitskräftevermittler, der die Distanz zwischen dem sozialen Milieu der landwirtschaftlichen Unternehmer*innen und den Arbeitnehmer*innen in prekären Situationen überbrückt. Er tritt vor allem dann in Erscheinung, wenn ein struktureller Bedarf besteht, kurzfristig und zu geringen

Kosten Teams von Saisonarbeiter*innen zu mobilisieren und zu organisieren. Die *caporali* profitieren von der Anwerbung von Menschen in prekären Situationen und bieten die benötigte Dienstleistung der schnellen Verfügbarkeit von Arbeitskräften an, indem sie die Lücken des Systems nutzen, und Innovation und Einfallsreichtum für ihr kriminelles Unternehmen einsetzen (Elsen / Fazzi 2021 b, 2020).

Das *caporalato*-System wendet mafiaähnliche Handlungsmuster an und schafft physische und symbolische Formen der Macht, um die Arbeitskräfte zu kontrollieren (Palmisano 2017, S. 18). Es wurde argumentiert, dass es zwar mit Menschenhandel, Mafia und organisierter Kriminalität in Verbindung gebracht wird, diese Phänomene aber nicht immer übereinstimmen: Nicht alle *caporali* haben wirksame Verbindungen zu Mafia-Organisationen und nicht alle üben physische Gewalt als Mittel der Überzeugung aus. Palmisano (2017, S. 18–19) bezeichnet die *caporali* sogar als „Idealtyp des neuen Sklavenhändlers“, da sie ihre Macht häufiger in Form von Erpressung ausüben, indem sie ein Monopol auf den Zugang zur Arbeit errichten, als in Form von physischer Gewalt. Ausgebeutete Arbeitnehmer*innen kennen nicht immer ihre gesetzlichen Ansprüche und fühlen sich nicht immer betrogen. Unter Berücksichtigung der Abstufungen bei der Gewaltanwendung und der Verletzlichkeit der Zielpersonen ist das *caporalato* als Praxis in einigen landwirtschaftlichen Kontexten Italiens fest verankert. Trotz seiner offenen Missachtung von Menschenrechten und Gesetzen stellt es für marginalisierte Einwanderer und Einwanderinnen einen Weg zur Arbeit und mitunter sogar ein „Modell des sozialen Aufstiegs“ (Perrotta 2015, S. 19) dar, bei dem ausgebeutete Arbeiter*innen ihrerseits lernen können, andere zu unterwerfen und auszubeuten und selbst *caporali* zu werden. Mit der Zeit eignen sich einige von ihnen eine Vielzahl von sozialen, sprachlichen und organisatorischen Fähigkeiten an, um sich als ausbeuterische Vermittler*innen von Saisonarbeiter*innen zu konstituieren.

Der Fall *StraBerry* in Mailand⁴

Obwohl das Phänomen des *caporalato* ursprünglich in den südlichen Regionen Italiens beobachtet wurde, ist seine Existenz auch in den nördlichen,

⁴ Die Quellen in diesem Abschnitt wurden aus offiziellen Gerichtsverfahren entnommen und übersetzt.

wohlhabenden und fortgeschrittenen Agrarwirtschaften nachgewiesen worden. Von 260 Gerichtsverfahren, die das Osservatorio Placido Rizzotto überwacht hat, befinden sich 143, also mehr als die Hälfte, nicht in südlichen Regionen, und die am stärksten betroffenen Gebiete sind nördliche Regionen wie Venetien und die Lombardei (OPR 2020, S. 135).

Einer dieser Fälle, die Operation „*Corsa contro il tempo*“ (Wettlauf gegen die Zeit), bezieht sich auf einen Erdbeerproduktionsbetrieb in der Lombardei, der zwar zweimal von Coldiretti, dem italienischen Bauernverband mit einem Innovationspreis ausgezeichnet wurde, bei dem aber später festgestellt wurde, dass dort schwere Arbeitsausbeutung herrschte. Die verarmten Arbeiter*innen wurden gezwungen, zwei volle „Probetage“ unentgeltlich zu arbeiten, und wenn sie eingestellt wurden, erhielten sie nicht die tariflich vereinbarten Löhne. Die Arbeiter*innen hatten keinen Zugang zu Trinkwasser, Toiletten oder Duschen und standen ständig unter strenger Überwachung. Sie brachten chemische Produkte auf die Beeren auf, ohne die erforderliche Genehmigung oder Schutzmaßnahmen.

Die breite Berichterstattung über diesen Fall in der Presse ist darauf zurückzuführen, dass er den weit verbreiteten Irrtümern über die Ausbeutung von Arbeitskräften in Italien widerspricht: Erstens, dass *caporali* nur Einwanderer und Einwanderinnen sind, die ihre eigenen Landsleute ausbeuten. Der Fall Strawberry vermittelte ein ganz anderes Bild, als sein Besitzer, Guglielmo Stagno D'Alcontes, ein Absolvent der renommierten Bocconi-Universität in Mailand, der von Coldiretti mit einem Preis für Innovation ausgezeichnet wurde, mittels Abhörgerät dabei erwischt wurde, wie er damit prahlte, Abrufverträge als Instrument der Erpressung zu benutzen, „in einem tribalen Stil zu arbeiten“, „der dominante Mann zu sein“ und „Zwangsmethoden“ anzuwenden. Zweitens, dass das, was nach europäischem Recht als Ausbeutung gilt, nur auf härtere Arbeitsbedingungen hinausläuft, die in den Herkunftsländern der eingewanderten Arbeitnehmer*innen normal sind und deshalb von ihnen akzeptiert würden. In diesem Fall zeichnet die Aussage des Opfers ein Bild, das nur schwer zu normalisieren ist:

„Ich habe zwei Tage lang 10 Stunden gearbeitet, das galt als Testlauf ohne Bezahlung, um zu sehen, ob du schnell bist, damit sie dir die Stelle geben können. (...) Es gibt keine Toiletten, ich musste auf das Feld gehen. Es gibt keine Duschen, es gab einen Wasserhahn zum Trinken, aber es war verboten, ihn zum Waschen zu benutzen, das mussten wir im Bach tun. Wir haben auf dem Boden gegessen. (...) Sie haben mir nie einen Lohnzettel gegeben, ich habe mehr als einmal darum gebeten. (...) Ich bat um den Rest meines Lohns (...) er schrie mir ins Gesicht, dass wir elende Afrikaner sind, die nichts haben, und er schubste mich heftig und versuchte, mich aus dem Büro zu werfen, schrie und spuckte mir ins Gesicht“.

Schließlich wurde die Vorstellung widerlegt, dass die Ausbeutung von Arbeitskräften in der Landwirtschaft nur ein Problem des Südens sei, in verarmten und technologiearmen Gebieten. Das gilt sicher nicht für die innovativen Verkaufswagen für Beeren in Mailand, die „15 km vom Dom entfernt angebaut“ werden, wie es in der Werbung heißt. In den Medien wurde die schwerwiegende Ausbeutung, die im wirtschaftlichen Zentrum der Nation stattfindet, als „radikal schicke Schande“ dargestellt. Der Eigentümer und sechs Mitarbeiter*innen stehen wegen schwerer Arbeitsausbeutung vor Gericht, und das Unternehmen wurde von den Justizbehörden beschlagnahmt und unter öffentliche Verwaltung gestellt, um menschenwürdige und legale Arbeitsbedingungen wiederherzustellen.

Verbesserung und Beschränkung der Rechtsbehelfe

Im Jahr 2016 hat der italienische Gesetzgeber (Gesetz 199/2016) die Konturen dessen, was *caporalato*, *illegale Vermittlung und Ausbeutung von Arbeitskräften* ausmacht, im nationalen Strafgesetzbuch (Art. 603) neu definiert und die Indikatoren dafür neu gestaltet. Das Gesetz enthält sowohl **Maßnahmen zur Bekämpfung der Ausbeutung** (z. B. Bestrafung von Vermittler*innen, auch wenn keine Gewalt vorliegt, und von ausbeuterischen Arbeitgeber*innen, auch wenn keine illegale Vermittlung vorliegt) als auch zum **Schutz der ausgebeuteten Opfer** (z. B. Ausweitung des Schutzes auf Arbeitnehmer*innen ohne Papiere und Asylbewerber*innen, Einbeziehung der Opfer von Arbeitsausbeutung

in die Schutzmaßnahmen, die bisher den Opfern des Menschenhandels⁵ vorbehalten waren, und Möglichkeit der Beschlagnahmung von Produktionsmitteln in bestimmten Fällen, einschließlich einer vorübergehenden gerichtlichen Kontrolle und Verwaltung des landwirtschaftlichen Unternehmens) sowie **Präventivmaßnahmen** (z. B. Ausbau des Netzes für landwirtschaftliche Qualitätsarbeit, dessen Ziel die Zertifizierung und Anerkennung der ethischen und legalen Praktiken der Unternehmen ist). Das Gesetz hat unmittelbare Ergebnisse bei der Bekämpfung der Ausbeutung von Arbeitskräften gebracht, indem es eine Verstärkung der Strafverfolgung und der gerichtlichen Maßnahmen ermöglichte, aber die Präventivmaßnahmen haben noch keine so schnelle und breite Anwendung gefunden.

Unsere Stakeholder-Analyse zeigte, dass die Strafverfolgungsbehörden seit Inkrafttreten des Gesetzes 199/2016 stark aktiv geworden sind und auch in Norditalien Fälle von schwerer Arbeitsausbeutung aufgedeckt haben. Die Rechtsmittel des Gesetzes waren ein notwendiger erster Schritt, aber italienische Jurist*innen sind der Meinung, dass eine bessere Gesetzgebung sowie eine Regulierung des Arbeitsmarktes und ein Sozialversicherungssystem in der Landwirtschaft, das mit den Veränderungen in diesem Sektor Schritt hält, weiterhin erforderlich sind.

Aufbau von Strukturen durch partizipative Forschung: Projekt FARm

Überblick über das Projekt

Das Projekt FARm *Filiera dell'Agricoltura Responsabile* (Kette verantwortungsvoller Landwirtschaft) reicht über den juristischen Bereich hinaus in den sozialen Raum, um ein präventives Multiakteursnetzwerk zu aktivieren, das auf Kontrolle und soziale Transformation ausgerichtet ist. Dieses Aktionsforschungsprojekt umfasst sowohl die Schaffung von gemeinsamem Wissen als

⁵ Aufbauend auf Art. 18 des vorangegangenen Gesetzes Dlgs 286/1998 hat das Präsidium des Ministerrats 2003 einen Fonds zur Bekämpfung des Menschenhandels eingerichtet, um die Opfer von schweren Verbrechen gegen die Person, wie Menschenhandel, Entfremdung und Sklaverei, zu schützen und zu unterstützen, und zwar durch die drei Säulen: a) Auftauchen, b) Identifizierung und erste Hilfe und c) soziale Eingliederung. Mit dem Gesetz 199/2016 wurde dieser Schutz auf die Opfer von illegaler Vermittlung und Arbeitsausbeutung ausgeweitet.

auch konzertierte Interventionen zwischen den verschiedenen Akteur*innen, die an landwirtschaftlichen Produktionsketten beteiligt sind, sowie die Abstimmung mit sozialen, wirtschaftlichen und politischen Akteur*innen, um operative Verbindungen zur Prävention von Arbeitsausbeutung zu aktivieren.

Das Projekt FARM, das 2020–2022 in den Regionen Venetien, Lombardei und Trentino-Südtirol aktiv war, wurde von der Europäischen Union im Rahmen des FAMI-Fonds (*Fondo Asilo e Migrazione*) und von den nationalen Ministerien für Arbeit und Inneres kofinanziert. Unter der Leitung der Universität Verona wurde es von einem Konsortium aus vier Universitäten durchgeführt, die in jedem der beteiligten Gebiete angesiedelt sind und dort mit zahlreichen lokalen Partner*innen Forschungen und Interventionsmaßnahmen koordinieren. Jede Universität bearbeitete eines der vier Hauptthemen, die den wissenschaftlichen Rahmen bildeten:

- 1) **Sensibilisierung** für das Auftreten von Gefährdungssituationen im Hinblick auf die Ausbeutung von Arbeitskräften durch Schulungen und spezielle Unterstützung für aufsuchende Einheiten sowie durch Informationskampagnen;
- 2) **Inklusion** als sozialer Schutz der von Ausbeutung Bedrohten, Förderung eines besseren Zugangs zu Dienstleistungen für aktive Eingliederung, physisches und psychisches Wohlbefinden und Wege zur Beschäftigung;
- 3) **Vermittlung** von landwirtschaftlichen Arbeitskräften durch innovative, rechtliche, organisatorische und technologische Lösungen, die öffentliche und private Akteur*innen miteinander verbinden und die Verknüpfung zwischen Angebot und Nachfrage fördern;
- 4) **Selbstregulierung** der landwirtschaftlichen Betriebe und Umsetzung des Gesetzes über das Qualitätsnetzwerk für landwirtschaftliche Arbeit, das die Würde und Legalität der Arbeitsbedingungen fördern soll.

Transdisziplinäre Co-Konstruktion von Wissen

Das Projekt stärkte die Synergie zwischen Wissenschaftler*innen und Praxispartner*innen und ermöglichte die Co-Konstruktion von Forschung und Interventionen, wie an anderer Stelle ausführlicher beschrieben wurde (Zadra/Viganò/Elsen 2022). Für Sozialarbeiter*innen, die in der Prävention tätig sind,

ist es beispielsweise wertvoll, auf akademische Wissenspools zuzugreifen, um ihre Interventionen mit einer detaillierteren Kontextanalyse zu untermauern. Die Einbeziehung von Partner*innen und Interessenvertreter*innen wiederum hilft den Forscher*innen, die kontextbezogenen Daten über die lokalen landwirtschaftlichen Produktionsstrukturen und die Nachfrage nach Arbeitskräften, die Bedingungen für Tarifverträge, die Migrationsströme in der Region, den Zugang zu sozialem Schutz und erschwinglichem Wohnraum, die öffentlichen und privaten Arbeitsvermittlungssysteme und vieles mehr zu verstehen.

Der Mehrwert einer solchen transdisziplinären Synergie wurde vor allem bei gemeinsamen Missionen deutlich, bei denen die Forscher*innen Agent*innen zur Bekämpfung des Menschenhandels vor Ort begleiteten und an ihrer Aufklärungsarbeit teilnahmen. Bei einer dieser Missionen hatten die Forscher*innen die Gelegenheit, mit einem *caporale*, einem illegalen Vermittler, zu sprechen, der ihnen in einfachen Worten die Funktionsweise seiner Tätigkeit erklärte. Bei einem anderen Termin vor Ort erläuterte ein Vertreter einer Sikh-Gemeinschaft die Mechanismen, die durch die grenzüberschreitenden Beziehungen und die Machtdynamik innerhalb der ethnischen Gruppe einen regelmäßigen Strom von Arbeitskräften aus Indien in den Milchproduktionssektor in der Lombardei ermöglichten.

Darüber hinaus entwickelten die Organisationen zur Bekämpfung des Menschenhandels kontextbezogene Wissenspools, indem sie verschiedene Formen der Forschung an ihren Standorten durchführten. Universitätsforscher*innen wurden dann als *wissenschaftliche Vermittler*innen* bei Datenerhebungsinitiativen eingesetzt: Zum Einsatz kamen dabei strukturierte Fragebögen, die sich an Begünstigte oder Betreibende von Aufnahmezentren richteten, ethnografische Beobachtung und Kartierung von Treffpunkten auf landwirtschaftlichen Feldern, Bauernmärkten, Rekrutierungs- oder Verteilungsstellen, Fotoportagen, geführte Besuche bei ethnischen und religiösen Gemeinschaften unter den Zielgruppen, Interviews mit lokalen Akteur*innen und potenziellen Begünstigten und vieles mehr. Die daraus resultierenden Daten trugen dazu bei, gezielte Berichte zu erstellen, die Maßnahmen zu gestalten und Vergleiche anzustellen.

Den Boden kultivieren: partizipative berufliche Entwicklung

Eines der Ziele für eine wirksame *Bekämpfung* der Ausbeutung von Arbeitskräften im Rahmen des Projekts FARm war die professionelle Schulung der aufsuchenden Sozialarbeiter*innen. Die meisten von ihnen haben ihr Fachwissen im Kontext sexueller Ausbeutung aufgebaut und benötigten einen reflexiven professionellen Raum, um ihre Fähigkeiten, Netzwerke und ihr Wissen an den spezifischen Kontext der Ausbeutung landwirtschaftlicher Arbeitskräfte anzupassen.

Die ersten Schulungspakete, die von den Universitäten für die Mitarbeiter*innen der Sozialarbeit angeboten wurden, vermittelten Wissen über den sich entwickelnden Rechtsrahmen, Arbeitsverträge und Schutzmaßnahmen in der Landwirtschaft, Sicherheits- und Gesundheitsvorschriften, Früherkennung von psychischen Problemen und vieles mehr. Nach und nach wurde der Top-Down-Ansatz aufgegeben und Raum für partizipative Prozesse des Wissensaufbaus geschaffen, die einen wechselseitigen und gezielteren Wissensaustausch ermöglichten. Die **Fallstudien** wurden beispielsweise mit den Rechtswissenschaftler*innen mit Hilfe einer „*flipped classroom*“-Methode diskutiert, die es ermöglichte, mehrere Standpunkte zu den Fällen zu erarbeiten.

Ein **partizipativer Workshop** wurde organisiert, um gemeinsam eine Methodik für die soziale Arbeit mit von Ausbeutung bedrohten Personen zu entwickeln, wobei die *World-Café-Technik* an den durch die COVID-19-Beschränkungen bedingten, digitalen Raum angepasst wurde. Ziel des Workshops war es, das Fachwissen der Partner*innen bei der Bekämpfung des Menschenhandels zu bündeln und die Praxis durch die Schaffung gemeinsamer Plattformen, Sprachen, Instrumente und Praktiken zu konsolidieren. Die Praktiker*innen nahmen den Prozess der Wissensproduktion selbst in die Hand und waren überrascht von der Vielfalt, der Qualität und der Tiefe des Wissens, über das sie gemeinsam verfügten. Im Anschluss an den Workshop fand ein Programm zur **gegenseitigen Weiterbildung** statt, bei dem jede Organisation ihre Verfahren zur Entwicklung von Maßnahmen vorstellte. Die Teilnehmer*innen schätzten den Erwerb replizierbarer Best Practices, aber auch die Transparenz, mit der die Mitarbeiter*innen der Beratungsstellen ihre Trial-and-Error-Prozesse mitteilten. Das Ergebnis

des Prozesses war die gemeinsame Erstellung eines abschließenden Forschungsberichts über Methoden zur Verhinderung von Arbeitsausbeutung sowie von Leitlinien für Praktiker*innen.

Ausweitung des Präventionsnetzwerks auf lokale Akteur*innen in Südtirol

Die Entwicklung von Präventionsnetzwerken erforderte die Einbettung in spezifische lokale Kontexte, das Verstehen lokaler Strukturen und den Kontakt zu einer Vielzahl lokaler Akteur*innen. Die autonome Provinz Südtirol verfügt über ein hohes Maß an gesetzgeberischer, administrativer und steuerlicher Autonomie. Es ist eine mehrsprachige Umgebung, in der die deutsche Sprachgruppe mehr als 70% der Gesamtbevölkerung ausmacht, vor allem in den ländlichen, landwirtschaftlich geprägten Gebieten, während die städtischen Zentren kulturell vielfältiger sind. Die Besonderheit der strukturellen Wirtschaft, der institutionellen Beziehungen und der sozialen Schichtungsprozesse sowie die symbolische und kulturelle Dynamik machen dieses Gebiet einzigartig und mit anderen italienischen Regionen kaum vergleichbar. Der Berglandwirtschaft ist es gelungen, den Rückgang der kleinen Familienbetriebe (2–4 ha) durch großzügige öffentliche Unterstützung in den Bereichen Finanzierung, Ausbildung und Politik (APB 2020) zu verlangsamen. Die Politik des „*maso chiuso*“ (Provinzgesetze 17/28.11.2001 und 5/19.04.2018) hat die Familienbetriebe vor der Zersplitterung geschützt, indem sie die Vererbung regelte, um die Produktivität des Landes zu erhalten. Da die kleinen landwirtschaftlichen Betriebe historisch in die Talgemeinschaften eingebettet und traditionell in Genossenschaften organisiert sind, ergibt sich ein höheres Maß an sozialer Kontrolle. Im Gegensatz zu den Nachbarregionen gibt es in der Provinz keine nachgewiesenen Fälle von *caporalato*.

Eine Einbettung der landwirtschaftlichen Unternehmen in die Gunst der lokalen Regierung birgt jedoch das Risiko eines unangemessenen Einflusses politischer Interessen auf die Konsistenz und die Prioritäten der Kontrolltätigkeit sowie eine extreme Asymmetrie bei der Aushandlung der Arbeitsbedingungen.

Tatsächlich teilten die Gewerkschaften den Eindruck, dass die landwirtschaftlichen Organisationen „zu den Verhandlungen kommen und sich der Tatsache

bewusst sind, dass sie enorme Macht haben, dass ihre Interessen stark politisch vertreten werden (...) es ist wie eine GummIWand, an der jede unserer Forderungen abprallt“ (Interview mit einer Gewerkschaft, 04.06.2020).

Auch Unregelmäßigkeiten sind weit verbreitet. Alle Gewerkschaften dokumentierten die weit verbreitete Praxis der nicht oder nur teilweise angemeldeten Arbeitszeiten von Saisonarbeiter*innen in Südtirol. Zwei befragte Strafverfolgungsbehörden stimmten dem zu: „Bei über 100 Kontrollen, die die Finanzpolizei der Provinz Bozen während der Weinlese und der Apfelernte durchgeführt hat, wurden 70 illegal beschäftigte Arbeitnehmer*innen entdeckt, von denen 52 völlig illegal beschäftigt waren. Etwa jedes vierte Unternehmen beschäftigte illegale Arbeitskräfte“ (Pressemitteilung der Guardia di Finanza, 01.12.2021). Dieses Ergebnis deckt sich mit den Erkenntnissen aus den Vorjahren: bei 37 von 152 Kontrollen, die die Guardia di Finanza der Region Trentino-Südtirol von September 2019 bis November 2020 durchgeführt hat, wurden insgesamt 114 vollständig nicht gemeldete Arbeitnehmer*innen und 14 irregulär beschäftigte Arbeitnehmer*innen festgestellt. Im Jahr 2018 wurden in der Region 5 Fälle von illegaler Vermittlung festgestellt (Fragebogen an die Guardia di Finanza, 02.02.2021).

Ein präventives Netzwerk, so wie es im Rahmen des Projektes FARm unter Beteiligung aller verantwortlichen Stakeholder modellhaft aufgebaut wurde, könnte diese Situation zugunsten der ca. 15.000 landwirtschaftlichen Saisonarbeiter*innen verbessern, welche jährlich hauptsächlich aus Osteuropa nach Südtirol kommen und von ihren Arbeitgeber*innen für die Dauer der Ernte auf dem Bauernhof untergebracht werden, physisch und sprachlich isoliert, und hier ohne klare Kenntnis ihrer gesetzlichen Rechte oder der lokalen Sicherheitsvorschriften leben und arbeiten.

Ausgehend von einer lokalen Stakeholder-Analyse und Dokumentation richtete sich die erste Befragungsrunde in Südtirol an Partner*innen aus Organisationen zur Bekämpfung des Menschenhandels. Anschließend befragten Praktiker*innen dieser Organisationen gemeinsam mit den Forschenden die Akteur*innen, um die Entwicklung von Kooperationen zu ermöglichen. Auf diese Weise konnten die Praktiker*innen relevante Kontextinformationen für die

Ausrichtung ihrer Interventionen sammeln und ihre kontextbezogenen Erfahrungen in die Diskussion einbringen. Der Interviewprozess ermöglichte es, lokale Besonderheiten zu erfassen, die in der verfügbaren Literatur nicht vorhanden waren. Die Praktiker*innen waren auch in der Lage, Kooperationen und gemeinsame Maßnahmen zu entwickeln, z.B. mit Gewerkschaften, die an der Schulung von Mitarbeiter*innen von Aufnahmezentren über Arbeitsrechte in der Landwirtschaft beteiligt waren, oder mit einer Strafverfolgungsbehörde, die den aufsuchenden Sozialarbeiter*innen einen hochrangigen Verbindungsmann zuwies, um Überweisungskanäle zu formalisieren und neue Fälle zu diskutieren.

Der nächste Schritt in der Entwicklung des lokalen Netzwerks in Südtirol war ein Stakeholder-Dialog über die soziale Qualität der landwirtschaftlichen Arbeit in Südtirol, an dem Akteur*innen aus öffentlichen und privaten Institutionen sowie aus dem tertiären Sektor teilnahmen. Durch die Berücksichtigung der unterschiedlichen Funktionen, Positionen und Prioritäten der Stakeholder wollten die Forscher*innen dazu beitragen, die Fragmentierung der Diskurse zu überwinden, indem sie jedem/jeder Akteur*in die Möglichkeit gaben, sich auf einer Ebene einzubringen, die nicht an die Verhandlungsdynamik gebunden ist. Die Position und Glaubwürdigkeit der Universität ermöglichte die Schaffung eines sicheren Raums, in dem weniger mächtige Stimmen gehört werden und Wissen zirkulieren kann. Eine solche „Versammlungsmacht“ (Clark et al. 2021) kann Akteur*innen und Ressourcen mobilisieren, um Machtasymmetrien und Governance-Arrangements zu beeinflussen, indem verschiedene Standpunkte integriert und koordiniert werden und eine systemorientierte Vision entworfen wird. Schließlich wurde eine Vision für faire Arbeit in der Landwirtschaft in Südtirol entwickelt, zu der alle relevanten lokalen Akteur*innen beigetragen haben. Darin wurden Stärken und Wachstumspotenziale aufgezeigt und Präventivmaßnahmen gegen die Ausbeutung von Arbeitskräften vorgeschlagen.

In den verschiedenen Regionen, in denen das Projekt FARm durchgeführt wurde, konnten präventive Initiativen mit den Akteur*innen ausgehandelt und umgesetzt werden. Dazu gehörten die Professionalisierung von Bildungsprogrammen für Landarbeiter*innen, die Schulung von Arbeitsvermittlungs-

agenturen im Hinblick auf die Zugänglichkeit für Personen in gefährdeten Situationen, die Implementation von niedrigschwelligen Informationszentren für den Zugang zu Dienstleistungen wie Sprachenlernen oder Gesundheitsversorgung sowie ein gedruckt und online verfügbarer, mehrsprachiger Informationsleitfaden für landwirtschaftliche Arbeitskräfte. Besonders wirksam erschienen der Rückgriff auf Formen der aufsuchenden Sozialarbeit und die Qualifikation sozialer Fachkräfte in diesem Bereich. Die Bündelung der Kompetenzen, sowohl der Forscher*innen als auch der operativen Projektpartner*innen, in Bezug auf den Kontext, den sie Schritt für Schritt aufdeckten, brachte Initiativen und Verbindungen hervor, die weder planbar noch vorhersehbar gewesen waren. Dies ist Teil dessen, was wir die *Schaffung von Strukturen durch transformative Forschung* nennen.

Schlussfolgerung: Netzwerke des konzertierten sozialen Wandels

Wie gezeigt wurde, ist ein Umdenken notwendig, um die landwirtschaftliche Arbeit als Rückgrat des ländlichen Raumes sozial verantwortlich und nachhaltig zu gestalten (Elsen 2019, Elsen/Fazzi 2021a, 2021b, Zadra/Elsen 2021, Zadra/Viganò/Elsen 2022). Dieser Beitrag hat sich mit der Ausbeutung von Arbeitskräften in Norditalien befasst und sie als eingebettet in mehrere soziale Systeme beschrieben. Er hat Faktoren in diesen Systemen identifiziert, die dazu beitragen, Risikobedingungen für die Ausbeutung von Arbeitskräften zu schaffen: v. a. eine hohe Nachfrage nach billigen landwirtschaftlichen Arbeitskräften infolge des Preisdrucks der internationalen Märkte, eine ineffektive öffentliche Vermittlung auf die landwirtschaftlichen Arbeitsmärkte, eine lockere Regulierung flexibler Verträge, die es den Ausbeutenden ermöglicht, diese als Erpressungsinstrumente zu nutzen, hochschwellige öffentliche Dienstleistungen zum sozialen Schutz, fehlende oder ineffektive Kontrollmechanismen und Einwanderungsgesetze, die unter anderem eine strukturelle Verwundbarkeit von Migrant*innen ohne Papiere bedingen.

Knickel et al. (2017, S. 11–13) stellten fest, dass „es besonders notwendig ist, transdisziplinäre Forschung zu stärken, um die Entscheidungsfindung im öffentlichen und privaten Sektor auf allen Ebenen zu verbessern“, und fügten

hinzu, dass die Integration von „kontextsensitivem Wissen mit formalen wissenschaftlichen Erkenntnissen und die Förderung von Co-Learning-Ansätzen ein entscheidender Schritt sein wird, um einen systemischen Wandel auszulösen“. Die vorliegende Arbeit hat einen solchen Versuch dokumentiert. Sie argumentiert, dass die Implementierung präventiver Strukturen gegen die Ausbeutung von Arbeitskräften die Berücksichtigung einer Vielzahl von Akteur*innen in diesem Bereich erfordert, die zu den Ursachen ebenso wie zu den Lösungen beitragen können. Ein Prozess der Ko-Konstruktion von Wissen, der lokal eingebettet ist und ortsübergreifend verglichen wird, wie im Projekt FARm praktiziert, hat sich als wertvoll erwiesen, um Vulnerabilitäts-Cluster der Ausbeutung von Arbeitsmigrant*innen in spezifischen landwirtschaftlichen Kontexten zu identifizieren und gezielte Maßnahmen einzuleiten. Komplexe Probleme erfordern konzertierte Interventionen auf der Basis des gemeinsam generierten Wissens.

Das FARm-Projektnetzwerk, das sich auf die Prävention von Ausbeutung konzentrierte, hat Akteur*innen, die mit dem Emersionsprozess in Verbindung stehen – also Akteur*innen, die mit Aufklärungsarbeit gegen Menschenhandel und mit Strafverfolgung befasst sind, *Inklusionsinitiativen*, Gewerkschaften, Sozial- und Gesundheitsdienste, *Vermittlungskanäle*, niedrigschwellige Ausbildungs- und Arbeitsvermittlungsagenturen (öffentlich und privat) und Initiativen für soziale Landwirtschaft sowie Genossenschaften für faire Arbeit usw. – wechselseitig verbunden. Diese präventiven Verbindungen haben verschiedene Formen angenommen: fallbezogene Mediation, gegenseitige Ausbildung, Wissensaustausch, gemeinsame Einsätze vor Ort, ausgehandelte Erklärungen und andere. Solche Verbindungen haben bei den beteiligten Organisationen den Zugang zu Fachwissen über das Problem und das Verständnis für die unterschiedlichen Positionen, Ressourcen und Grenzen anderer in diesem Bereich tätiger Stellen verbessert. Darüber hinaus haben sie die koordinierte Zusammenarbeit gefördert und erleichtert.

Wir können abschließend feststellen, dass ein wirksames Präventionssystem gegen die Ausbeutung von Arbeitskräften in der Landwirtschaft – ein wachsendes Problem nicht nur in Italien – durch einen integrativen Ansatz möglich wird, der die verschiedenen beteiligten Akteur*innen, Sektoren und Ebenen umfasst.

- Das Problem basiert auf den Beziehungen zwischen verschiedenen Akteur*innen innerhalb und außerhalb der landwirtschaftlichen Produktionskette. Es geht darum, produktive Verbindungen zwischen diesen zu schaffen, so dass verschiedene Arten von Ressourcen und Wissen aktiviert werden können. Es bedeutet auch, die derzeitigen Machtasymmetrien zu erkennen und zu beeinflussen, um den Stimmen der Unterlegenen Gehör zu verschaffen. Das ist leichter gesagt als getan. Zunächst muss die Silo-Mentalität überwunden werden, die zu einer Zersplitterung führt, indem Akteur*innen, die vor Ort tätig sind (und ihr jeweiliges Mandat) anerkannt werden, und ihre Ressourcen, Prioritäten, Verbindungen und Interessen bekannt werden.
- Da das Problem der Arbeitsausbeutung über die Landwirtschaft hinausgeht und auch andere Wirtschaftszweige wie das Baugewerbe, die Hausarbeit, das Transportgewerbe und den Tourismus betrifft, sollten die am Präventionsnetzwerk beteiligten Akteur*innen in der Lage sein, sich über verschiedene Sektoren hinweg zu vernetzen und ein gemeinsames Verständnis des Problems zu entwickeln. Die Wurzeln des Problems sind komplex und in die derzeitigen wirtschaftlichen, politischen, rechtlichen und sozialen Strukturen eingebettet. Dies kann eine Herausforderung sein, da es erhebliche kontextuelle Unterschiede sowie eine Vielfalt an Interessen, Perspektiven und Prioritäten gibt.
- Herausforderungen entstehen auch durch Widersprüche zwischen verschiedenen Regierungsebenen oder den wirtschaftlichen Druck, wenn es darum geht, präventives Wissen und Interventionen aufzubauen. Was die Governance betrifft, so können in Italien nationale Gesetze von lokalen Behörden abgelehnt werden, sofern diese keine wirksamen Maßnahmen beinhalten. Ambrosini beschreibt die Widersprüche der Multi-Level-Governance in der italienischen Migrationspolitik als ein Schlachtfeld (2021). Im Projekt FARM war der lokale Widerstand gegen den nationalen Diskurs über die Ausbeutung von Arbeitskräften eine Herausforderung, die schließlich durch das Erreichen von Kompromissen in einer gemeinsamen lokalen Erklärung über faire Arbeit überwunden werden konnte. Auf der wirtschaftlichen Seite hat der Südtiroler Bauernverband die Komplexität der Preiskontrolle beschrieben, indem er die lokale oder nationale Dimension (z. B. die Wetterbedingungen in der Region) mit dem europäischen oder globalen Kontext (z. B. die Schwankungen von Angebot und Nachfrage bei Äpfeln auf den Weltmärkten) in Beziehung setzte (Interview mit dem Bauernverband 25.06.2020).

Im Verlauf des Projekts FARM konnten wir erfahren, dass transdisziplinäre Forschung und Entwicklung unter Einbeziehung einer Vielzahl von Akteur*innen eine Ressource ist, um die Wurzeln und Erscheinungsformen des Problems der Ausbeutung von Arbeitskräften in der Landwirtschaft zu verstehen und lernen, wie dieses Problem durch die Schaffung präventiver Netzwerke anzugehen ist, was wiederum präventive Strukturen für Personen in gefährdeten Situationen schaffen kann. Transdisziplinäre Forschung kann soziale Innovationen hervorbringen, indem sie Synergien zwischen der Wissensgenerierung und den Bemühungen um sozialen Wandel schafft, vorausgesetzt, die Forscher*innen lernen, mit der Komplexität des Kontexts umzugehen, in den sie eingebettet sind.

Danksagung und Ausblick

Wir möchten uns bei unseren Unterstützer*innen und Mitarbeiter*innen bedanken, insbesondere bei allen FARM-Projektpartner*innen sowie bei den Südtiroler Akteur*innen, die während des gesamten Prozesses gemeinsam mit uns Entdeckungen gemacht und Maßnahmen ergriffen haben.

Ein kürzlich genehmigtes Projekt wird die Ergebnisse von FARM in der Praxis weiter vertiefen. <

Autorinnen

Franca Zadra, PhD, ist Vertragsprofessorin und Forscherin an der Freien Universität Bozen. Sie beschäftigt sich mit Migrationsstudien und der sozialen Innovation von Sozialsystemen im Hinblick auf eine bessere Integration von verschiedenen und marginalisierten Gruppen. Ihre Forschungsprojekte und Veröffentlichungen befassen sich insbesondere mit Migrantinnen, der Zugänglichkeit von Gesundheitsdiensten, sozialem Engagement zur Unterstützung von Menschenhandelsopfern und Präventionsnetzwerken gegen Arbeitsausbeutung in der Landwirtschaft.

Susanne Elsen ist Professorin für Soziologie an der Fakultät für Bildungs- und Sozialwissenschaften an der Freien Universität Bozen. Sie studierte Sozialpädagogik, Erziehungswissenschaft, Soziologie und Volkswirtschaftslehre an der Universität Trier sowie an der Technischen Universität Dresden. Ihre Forschungsschwerpunkte liegen im Bereich der sanften Tourismusentwicklung und der nachhaltigen Stadt- und Regionalentwicklung, im Bereich der Gemeinwesenbasierten Arbeitsmarktpolitik und der Solidarischen Ökonomie. www.susanne-elsen.com

Literaturverzeichnis

Ambrosini, M. (2021): Urban Governance of asylum as a battleground: policies of exclusion and efforts of inclusion in Italian towns. In: *Geographical Review*, 111(2), p. 187–205. DOI: 10.1080/00167428.2020.1735938

APB, Autonome Provinz Bozen (2020): *Agrar- und Forstberichte*. <https://www.provinz.bz.it/land-forstwirtschaft/landwirtschaft/agrar-forstbericht.asp>. Zugegriffen am 06.05.2022.

Benton, T. (2020): COVID-19 and disruptions to food systems. In: *Agriculture and Human Values*, 37, pp. 577–578. <https://doi.org/10.1007/s10460-020-10081-1>.

Blay-Palmer, A./ Sonnino, R./ Custot, J. (2016): A food politics of the possible? Growing sustainable food systems through networks of knowledge. In: *Agriculture and Human Values*, 33(1), 27–43. <https://doi.org/10.1007/s10460-015-9592-0>.

Clark, J./ Lowitt, K./ Levkoe, C./ Andréé, P. (2021): The power to convene: making sense of the power of food movement organizations in governance processes in the Global North. In: *Agriculture and Human Values*, 38, pp. 175–191. <https://doi.org/10.1007/s10460-020-10146-1>.

CREA, Consiglio per la ricerca in agricoltura e l'analisi dell'economia agraria (2020): *Migrazioni, agricoltura e ruralità. Politiche e percorsi per lo sviluppo dei territori. Rete Rurale Nazionale – Ministero delle politiche agricole, alimentari e forestali*. <https://www.crea.gov.it/-/migrazioni-agricoltura-e-ruralita%C3%80>. Zugegriffen am 06.05.2022.

Elsen, S. (2019): *Ecosocial transformation and communitybased economy*. Routledge.

Elsen, S./ Fazzi, L. (2021a): Genossenschaften und Soziale Landwirtschaft – Potenziale sozialökonomischer Entwicklung ländlicher Räume in Italien. In: *Z'GuG Zeitschrift für Gemeinwirtschaft und Gemeinwohl*. Vol. 44 4–13. DOI: 10.5771/2701-4193-2021-1-2.

Elsen, S./ Fazzi, L. (2021b): Extending the concept of social farming. Rural development and fight against organized crime in disadvantaged areas of southern Italy. In: *Journal of Rural Studies*, vol. 84, p. 100–107. <https://doi.org/10.1016/j.jrurstud.2021.03.009>.

Fazzi, L./ Elsen, S. (2020): Actors in social agriculture cooperatives combatting organized crime in southern Italy: cultivating the ground. In: *Sustainability*, Vol.12 (9257), p.9257. DOI: 10.3390/su12219257.

FRA, EU Agency for Fundamental Rights (2019a): *Protecting migrant workers from exploitation in the EU: workers' perspectives*. <https://doi.org/10.2811/11344>. Zugegriffen am 06.05.2022.

FRA, EU Agency for Fundamental Rights (2019b): *Migration. Key fundamental rights concerns. Quarterly Bulletin 1.11.2018-31.12.2018*. <https://fra.europa.eu/en/publication/2019/migration-key-fundamental-rights-concerns-quarterly-bulletin-1>. Zugegriffen am 06.05.2022.

- Gansemans, A./ Haese, M. D. (2020): Staying under the radar. Constraints on labour agency of pineapple plantation workers in Costa Rica. In: *Agriculture and Human Values*, 37(2), 397 – 414. <https://doi.org/10.1007/s10460-019-09998-z>.
- Holmes, S. M. (2020): Migrant farmworker injury. Temporality, statistical representation, eventfulness. In: *Agriculture and Human Values*, 37(1), 237 – 247. <https://doi.org/10.1007/s10460-019-09965-8>.
- ILO, International Labour Organization (2021): Decent work in a globalized economy. Lessons from public and private initiatives (G. Delautre, G./ Echeverría Manrique, E./ Fenwick C. (eds.): https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_771481/lang--en/index.htm. Zugriffen am 9.12.2022.
- ILO, International Labour Organization / Walk Free Foundation (2017): Global Estimates of Modern Slavery. Forced Labour and Forced Marriage. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_575479.pdf. Zugriffen am 9.12.2022.
- King, R./ Lulle, A./ Melossi, E. (2021): New perspectives on the agriculture–migration nexus. In: *Journal of Rural Studies*, 85, p. 52 – 58. doi: 10.1016/j.jrurstud.2021.05.004.
- Kirby, S.L./ Greaves, L./ Reid, C. (2010): *Experience Research and Social Change. Methods beyond the mainstream.* University of Toronto Press.
- Knickel, K./ Redman, M./ Darnhofer, I. et al. (2017): Between aspirations and reality. Making farming, food systems and rural areas more resilient, sustainable and equitable. In: *Journal of Rural Studies*, 30, 1–14.
- MLPS, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (2020): Piano triennale sullo sfruttamento lavorativo e il caporalato 2020 – 2022. <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/immigrazione/focus-on/Tavolo-caporalato/Documents/Piano-Triennale-post-CU.pdf>. Zugriffen am 06.05.2022.
- Neef, A. (2020): Legal and social protection for migrant farm workers : lessons from COVID 19. In: *Agriculture and Human Values*, 37(3), 641– 642. <https://doi.org/10.1007/s10460-020-10086-w>.
- Nowotny, H. (2003): Dilemma of expertise: Democratising expertise and socially robust knowledge. In: *Science and Public Policy*, 30(3), pp. 151–156.
- OPR, Osservatorio Placido Rizzotto (2020): *Agromafie e caporalato: Quinto Rapporto. Ediesse Futura.*
- OXFAM (2021): The hunger virus multiplies: deadly recipe of conflict, Covid-19 and climate accelerate world hunger. https://oi-files-d8-prod.s3.eu-west-2.amazonaws.com/s3fs-public/2021-07/The%20Hunger%20Virus%202020_0_media%20brief_EN.pdf. Zugriffen am 06.05.2022.
- Palmisano, L. (2017): Appunti per una sociologia dello sfruttamento in agricoltura. In: Di Mar-zio, F. (ed.): *Agricoltura senza caporalato.* Donzelli, pp. 17–26.
- Perrotta, D. (2015): Il caporalato come sistema. Un contributo sociologico. In: Rigo, E. (ed.): *Leggi, migranti e caporali. Prospettive critiche e di ricerca sullo sfruttamento del lavoro in agricoltura.* Pacini. pp.15 – 30.
- Richter, R. (2019): Rural social enterprises as embedded intermediaries. The innovative power of connecting rural communities with suparegional networks. In: *Journal of Rural Studies*, 70(November 2017), pp. 179 –187. <https://doi.org/10.1016/j.jrurstud.2017.12.005>.
- RLS, Rosa-Luxemburg-Stiftung (2021): Atlas der Versklavung. Daten und Fakten über Zwangsarbeit und Ausbeutung. <https://www.rosalux.de/publikation/id/45336>. Zugriffen am 06.05.2022.
- Zadra, F./ Viganò, F./ Elsen, S. (2022): Azioni di rete per la qualità sociale del lavoro agricolo e la prevenzione dello sfruttamento. In: Istituto Superiore di Sanità, *Social agriculture: processes, best practices and considerations for social and health innovation.* Borgi, M./ Genova, A./ Collacchi, B./ Cirulli, F. (eds.): *Rapporti ISTISAN 22/9*, p. 188 –195.
- Zadra, F./ Elsen, S. (2021): Changing local welfare contexts: community-based and innovative approaches. Introduction. In: Elsen, S. et al. (eds.): *Social Work in a border region: 20 years of social work education at the Free University of Bozen-Bolzano.* bu,press, p.95 –98.

Landarbeit. Zur Wiederentdeckung eines alten Themas. Resümee und Ausblick.

Lutz Laschewski, Monika Putzing, Georg Wiesinger

In der Einleitung wurde die Frage aufgeworfen, inwiefern sich die landwirtschaftlichen Arbeitsverhältnisse in Deutschland und Österreich in einer Zeitenwende befinden, sprich, inwieweit sich fundamentale Muster ihres Wandels, die über Jahrzehnte in eine Richtung zu weisen schienen, zu ändern beginnen oder bereits verändert haben. Wir sind möglicherweise an einem Punkt angekommen, an dem diese Prozesse soweit fortgeschritten sind, dass unsere überkommenen Deutungsmuster und Kategorien nicht mehr ausreichen, um diese Veränderungen hinreichend beobachten, beschreiben und die Folgen des Wandels zuverlässig abschätzen zu können.

Wir haben daher argumentiert, dass es sich (wieder) lohne, den Blick auf die abhängig Beschäftigten in der Landwirtschaft zu lenken. Bemerkenswert ist, dass die im vorliegenden Band aufgeworfenen Fragen aktuell durch diverse weltumspannende Krisen sichtbar werden. Es ist z. B. die Klimakrise, die durch Naturkatastrophen und politische Anpassungsstrategien unmittelbar die wirtschaftliche Krise und die Unsicherheiten im Agrarsektor verschärft. In der Coronakrise wurde durch nationalstaatliche Schutzmaßnahmen die Arbeitsmobilität begrenzt. Dies führte kurzzeitig dazu, dass sich die prekäre soziale Situation vieler (landwirtschaftlicher) Wanderarbeiter*innen weiter verschärfte, aber auch für die Öffentlichkeit transparent wurde. Der Krieg in der Ukraine betrifft unmittelbar zwar nur einen Staat, dieser hat sich in den letzten Jahren allerdings zunehmend zu einer Quelle für landwirtschaftliche Wanderarbeiter*innen entwickelt. Die durch das Leid der Bevölkerung ausgelöste Wanderungswelle, aber auch das Ausreiseverbot für männliche Arbeitskräfte haben signifikante Effekte auf die arbeitsbedingten, saisonalen Wanderungsströme in Europa.

Die Beiträge in diesem Band legen nahe, dass die Krisen zwar dazu beitragen, den Wandel der landwirtschaftlichen Arbeitsverhältnisse sichtbarer zu machen. Zugleich verweisen sie aber auch auf eine Zeitenwende, deren Anfänge schon

mehrere Jahrzehnte zurückliegen. Dieser Wandel ist bereits so weit fortgeschritten, dass die Auswirkungen der Krisen nicht mehr durch alternative Anpassungsprozesse kompensiert werden konnten. Daraus resultierte, dass ein Thema wieder auf die Tagungsordnung Europas zurückgekehrt ist, das für Jahrzehnte, ebenso wie die Landarbeit, nur noch als ein historisches erschien – die Ernährungssicherheit, ausgelöst durch Lebensmittelknappheit und steigende Agrarpreise.

Eine zweite Botschaft, welche die Beiträge in diesem Band vermitteln, besagt, dass die Krisen nicht nur den Wandel der landwirtschaftlichen Arbeitsverhältnisse deutlich gemacht haben, sondern zugleich darauf verweisen, dass die diesen zugrundeliegenden gesellschaftlichen Bedingungen und Annahmen selbst nicht mehr als gegeben betrachtet werden können. Es zeichnet sich ein neuer fundamentaler Wandel ab, der die Zukunft der Landwirtschaft in den kommenden Jahren bestimmen wird.

Eine dieser neu zu bewertenden Annahmen ist die „Verfügbarkeitsthese“, die eine nahezu unbegrenzte Verfügbarkeit von billigen Arbeitskräften postuliert, die einfache landwirtschaftliche Arbeit zu niedrigen Kosten ausüben können. Die Erfahrung, dass der landwirtschaftliche Strukturwandel die Arbeitskräfte freisetzt, die im Prozess der wirtschaftlichen Entwicklung in den wachsenden Industrie- und Dienstleistungssektoren benötigt werden, hat im vergangenen Jahrhundert das agrarpolitische und ökonomische Denken geprägt (exemplarisch Lewis 1955). In den hochindustrialisierten Ländern Europas, in denen diese Bedingungen in den letzten Jahrzehnten längst nicht mehr erfüllt waren, erlaubte die Liberalisierung der Arbeitsmärkte dennoch zumindest einige arbeitsintensive Bereiche der landwirtschaftlichen Produktion aufrechtzuerhalten, indem vor dem Hintergrund eines großen Einkommensgefälles, sowohl innerhalb der EU als auch ggü. angrenzenden Drittstaaten, diese lokal fehlenden Arbeitskräfte durch Wanderarbeitskräfte substituiert werden konnten.

Mit der Coronakrise und dem Krieg in der Ukraine wurde schlagartig transparent, dass sich diese neuen Beschäftigungsmodelle derart verfestigt haben, dass sie nicht ohne weiteres ersetzt werden können. Selbst nach einem absehbaren Ende dieser Krisen scheint es jedoch nicht so, dass sich die vorherigen

Verhältnisse wieder ohne weiteres herstellen ließen. Vielmehr zeichnet sich eine dauerhafte Verknappung von Arbeitskräften im demografischen Wandel in Europa ab. Von diesem demografischen Wandel sind insbesondere die post-sozialistischen Gesellschaften Osteuropas betroffen, die in den letzten drei Jahrzehnten, nach dem Fall des „Eisernen Vorhangs“, einen stetigen und zuverlässigen Zustrom von nicht nur landwirtschaftlichen Wanderarbeitskräften garantiert haben.

Eine zweite, oft eher implizite Annahme, die im Schatten der „Verfügbarkeitsthese“ mitschwingt, ist die Charakterisierung vieler landwirtschaftlicher Tätigkeiten als „einfache“ Arbeit für „Ungelernte“ („Qualifikationsthese“). Vorstellungen wie jene, dass landwirtschaftliche Arbeitskräfte aufgrund ihrer geringen Qualifikationsanforderungen leicht austauschbar wären und sich ohne weiteres auch durch lokale Arbeitskräfte (z. B. Arbeitslose) ersetzen ließen, erweisen sich in der Praxis regelmäßig als Trugschluss. Vielmehr zeigt sich, dass in den „entwickelten“ westlichen Industriegesellschaften mit der Reduzierung der landwirtschaftlichen Beschäftigung auch ein Verlust an landwirtschaftlichen Alltagserfahrungen für breite Bevölkerungsschichten einhergeht. Lokalen Arbeitskräften fehlen häufig die für die Erledigung landwirtschaftlicher Tätigkeiten nötigen Kenntnisse, das Verständnis für die Arbeitsprozesse und auch physische Voraussetzungen. Das verweist darauf, dass mit dem Verlust der bäuerlich-ländlichen Milieus auch ein Verlust von Wissen und praktischen Erfahrungen verbunden ist, deren ökonomischer Wert bisher als gegeben angenommen und nicht honoriert wurde.

Ein weiteres Thema, das sich durch die Texte in diesem Band zieht, ist die soziale Ungleichheit. Dieses spannt einen weiten Bogen von geringer Wertschätzung und Entlohnung von angestellten Frauen bis hin zu schweren Formen der Ausbeutung, politischer Benachteiligung und Armut von Arbeitsmigrant*innen aus außereuropäischen Herkunftsländern. Der Zusammenhang zwischen landwirtschaftlicher Beschäftigung und sozialer Ungleichheit ist nicht neu und geradezu konstitutiv für die Agrarsoziologie. Die soziale Teilhabe der landwirtschaftlichen Bevölkerung an der Einkommensentwicklung sicherzustellen, ist bis heute eines der in den Römischen Verträgen (EWR 1957) formulierten Ziele der Gemeinsamen Europäischen Agrarpolitik (GAP). Vor

dem damaligen Hintergrund überwiegend (klein-)bäuerlicher Agrarstrukturen im westlichen Europa wurde dieses Einkommensziel fast ausschließlich als unternehmerisches Ziel interpretiert. Auch die in Deutschland etablierte „Agrarsozialpolitik“ umfasste allein Maßnahmen für die landwirtschaftlichen Unternehmerfamilien. Daran hat auch die deutsche Einheit wenig verändert, wie der Beitrag von *Fock* in diesem Band deutlich macht. Für die soziale Sicherung der unselbstständigen Arbeitnehmer*innen wird auf die allgemeine Sozialpolitik verwiesen, wobei spezifische Aspekte der Landarbeit unterzugehen drohen.

Die zunehmende Saisonarbeit in der Landwirtschaft erweist sich jedoch als eine Herausforderung. Die Feststellung unzumutbarer sozialer Bedingungen in der Landwirtschaft ist, wie die Beschreibungen in den einzelnen Beiträgen nahelegen, relativ einfach, deren politische Bearbeitung erscheint dagegen, wie *Zadra und Elsen* herausarbeiten, als „wicked problem“. Wie die Beiträge in diesem Band zeigen, sind die rechtlichen Bedingungen zum Schutze der landwirtschaftlichen Arbeitskräfte innerhalb Europas sehr unterschiedlich entwickelt. Selbst dort, wo umfangreiche Arbeitnehmer*innenrechte existieren, trifft die Durchsetzung staatlicher Regulierungen zum Schutze der Wanderarbeitskräfte auf vielfältige Hindernisse. Kommunikationsprobleme aufgrund unterschiedlicher Sprachen, der ländliche Kontext und auch die Variabilität der landwirtschaftlichen Arbeit erschweren die staatliche Kontrolle der Arbeitsbedingungen. Insbesondere im Falle illegaler Migration sind die Arbeitnehmer*innen selbst oft nicht an staatlicher Kontrolle interessiert, da sie Sanktionen und Abschiebungen befürchten. Geradezu eine klassisch mit Saisonarbeit und insbesondere mit Wanderarbeit verbundene Konstellation ist der geringe gewerkschaftliche Organisationsgrad der abhängig in der Landwirtschaft Beschäftigten. Selbst in der ostdeutschen Landwirtschaft, in der die große Mehrheit der dauerhaft in der Landwirtschaft tätigen Personen abhängig beschäftigt ist, ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad gering, wie *Fock* in seinem Beitrag aufzeigt. Umso mehr gilt diese Feststellung für Wanderarbeitskräfte, die, sofern sie überhaupt mit Gewerkschaften in Berührung kommen, diesen nicht unbedingt vertrauen (vgl. die Beiträge von *Hentschel* sowie *Röttger und Sperneac-Wolfer*).

Im Folgenden möchten wir die „Verfügbarkeitsthese“, die „Qualifikationsthese“ und die „soziale Lage der Arbeitnehmer*innen in der Landwirtschaft“

in drei Fragestellungen, die sich für uns in Hinblick auf die Zukunft der landwirtschaftlichen Arbeit ergeben, vertiefen. Dies umfasst zum einen die Frage nach neuen Arbeitsmodellen in der Landwirtschaft, zum anderen jene nach „einfacher“ und „guter“ Arbeit in der Landwirtschaft sowie jene nach den Perspektiven einer sozial-ökologischen Transformation des Ernährungssystems.

Neue Arbeitsmodelle

Die abnehmende Verfügbarkeit an Saisonarbeitskräften hat entscheidende Auswirkungen auf die landwirtschaftlichen Produktions- und Arbeitsverhältnisse. Verantwortlich sind ökonomische und demographische Entwicklungen in den Herkunftsländern, aber auch globale Ereignisse, wie Pandemien und politische Konflikte, die zuletzt z. B. zu einem Anstieg der Energiepreise und einer Unterbrechung von Lieferketten führten. Länder wie Rumänien, Bulgarien, Kosovo oder Nordmazedonien weisen eine stark negative demographische Entwicklung durch Abwanderung und Überalterung auf. Zudem sind viele Herkunftsländer wie Slowenien, Kroatien oder Polen mittlerweile selbst zu Zielländern für Saisonarbeitskräfte aus weiter östlich oder südöstlich gelegenen Ländern geworden, da sich dort die Löhne in der Landwirtschaft dem mittel- und westeuropäischen Niveau annähern. Teilweise sind auch die administrativen Hürden für eine Arbeitserlaubnis leichter zu überwinden und nicht zuletzt spielen die geografische Nähe und kulturelle Faktoren eine Rolle, die dazu führen, dass eine Arbeit auf deutschen oder österreichischen Landwirtschaftsbetrieben immer weniger attraktiv erscheint. Saisoniers aus der Ukraine oder aus den Westbalkanstaaten haben in der Regel in Polen, Kroatien oder Slowenien geringere sprachliche Probleme.

Bock-Schappelwein weist in ihrem Beitrag auf die zunehmende Abhängigkeit der Landwirtschaft von befristeten ausländischen Arbeitskräften hin, welche uns die Fragilität des gegenwärtigen landwirtschaftlichen Produktionssystems nun in seiner vollen Intensität vor Augen führt. Gleichzeitig attestieren *Putzing* und *Fock* in ihren Beiträgen Deutschland einen Mangel an Arbeitskräften, was in der Landwirtschaft zu einer sich verschärfenden Wettbewerbssituation führen wird. Besonders betroffen sind dabei arbeitsintensive und nur partiell mechanisier- und rationalisierbare Tätigkeiten in bestimmten Segmenten des Gemüse-,

Obst- und Weinbaus. Mit der COVID-19-Pandemie ab 2020 und dem Krieg in der Ukraine 2022 geriet die saisonale Arbeitsmigration in den Blick der Öffentlichkeit, als diese Arbeitskräfte nicht oder letztlich nur nach Überwindung vieler Hürden nach Mitteleuropa einreisen konnten. Dies betraf nicht nur die Landwirtschaft, sondern auch andere Branchen, wie z. B. Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes oder des Pflegebereichs.

Um dem Mangel an Arbeitskräften zu begegnen, stehen den landwirtschaftlichen Produzent*innen mehrere Wege offen, sich an die neuen Gegebenheiten auf den Märkten anzupassen. Eine der möglichen Strategien ist die Aufgabe unzureichend rentabler, arbeitsintensiver Produktionssparten, gegebenenfalls mit Hinwendung zu Bereichen, die weniger Arbeitskräfte benötigen und besser mechanisierbar sind, wie z. B. dem Anbau von Ackerkulturen und Marktfrüchten anstelle von arbeitsintensivem Obst und Gemüse.

Darüber hinaus besteht die Option einer Kompensation der Saisonarbeitskräfte durch die Externalisierung der Faktorkosten für Arbeit. In Österreich lässt sich dies am Beispiel des Erdbeeranbaus gut beobachten. Der Anbau von Beerenfrüchten wie Erdbeeren ist sehr arbeitsintensiv und nur schwer mechanisierbar. Anders als die Ernte von vielen Obst- und Gemüsearten, wie z. B. das Stechen von Spargel, erfordert das Pflücken von Erdbeeren keine längeren Einarbeitungsphasen, wodurch Arbeitskräfte vergleichsweise leicht substituierbar sind. Aufgrund gestiegener Arbeitskosten wurde in Oberösterreich in den 1970er Jahren die Selbsternteprojektidee geboren. Auf dem „Erdbeerland“ in der Nähe von Linz durften die Konsument*innen nicht nur selber pflücken, sie konnten die frische Ware am Feld selber auswählen und dazu nach Lust und Laune kosten (OÖN, 17.6.2015). Das Konzept erwies sich lange Zeit als ein Erfolgsmodell, obwohl bei Selbsterntemodellen ein nicht zu unterschätzender Organisationsaufwand erforderlich ist, wie bauliche Einrichtungen, Parkplätze, Hygieneanlagen und eine Kasse auf dem Feld. Erdbeerland expandierte bald österreichweit auf bis zu 200 Hektar; nach der Grenzöffnung zu Osteuropa kamen 250 Hektar in Ostdeutschland und 60 Hektar in Ungarn hinzu (ebenda, Nachruf).

Zwar existieren für Selbsternteflächen keine Statistiken, nach übereinstimmender Einschätzung von uns befragter Experten*innen lassen sich jedoch

folgende Trends beschreiben: Anfang der 1990er Jahre wurde der Einsatz von leicht verfügbaren, vergleichsweise günstigen Saisonarbeitskräften aus den ehemaligen Ostblockstaaten im Vergleich zur Selbsternte wieder rentabler. Die Selbsternteprojekte wurden zurückgedrängt, bis sich in den letzten Jahren das Blatt abermals zu wenden begann. Einerseits kam es wie bereits erwähnt durch die EU-Osterweiterung zu einer allmählichen Angleichung des Lohnniveaus, andererseits finden sich durch den Bevölkerungsrückgang und die Überalterung in den ost- und südosteuropäischen Ländern kaum mehr Personen, die als Saisonarbeiter*innen zur Verfügung stehen und wenn, dann ziehen diese in Länder und Branchen, in denen sie mehr verdienen können. Nicht zuletzt erschwerten auch die COVID-19-Pandemie sowie die kriegerischen Auseinandersetzungen in der Ukraine die grenzüberschreitende Mobilität.

Es gibt heute deutliche Hinweise dafür, dass der Anteil der Selbsterntefelder an der Gesamtfläche seit der Jahrtausendwende gestiegen ist (Hambrusch/Quendler 2008). Im Internet finden sich zahlreiche Einträge zu Selbsternteprojekten, die nun eine Renaissance zu erleben scheinen.

Diese Dialektik zwischen dem Einsatz von Saisoniers und der Externalisierung der Faktorkosten Arbeit auf Konsument*innen dürfte im handarbeitsintensiven, wenig rationalisier- und mechanisierbaren Obst- und Gemüsebau auch in Zukunft weiterhin bestehen bleiben. Nach Ansicht von Expert*innen weiten sich in Österreich aufgrund des aktuellen Mangels an Arbeitskräften Selbsternteprojekte nun auch auf den Obstbau aus. Auch in Anbetracht der Energiekrise wird nach neuen Antworten gesucht: Nach Auskunft eines zuständigen Fachreferenten verlagern sich Erdbeerfelder von der Umgebung von Ballungszentren immer mehr auch in peripherere ländliche Regionen. Dadurch reduzieren sich Anfahrtswege und Fahrtkosten insbesondere für die ländliche Bevölkerung.

Eine weitere Strategie, dem Arbeitskräftemangel zu begegnen, ist die weitere Technisierung und Rationalisierung der Landwirtschaft, die mit den Stichworten Robotik, Digitalisierung der Landwirtschaft bzw. Landwirtschaft 4.0 beschrieben wird. Allerdings lässt sich das nicht überall durchführen. Der Einsatz von Robotern, GPS-gestützten Drohnen, Präzisionstechniken zur Schädlings-

und Unkrautbekämpfung, digitale Planungs- und Dokumentationsmodule und Smart Farming Applications erfordert eine bestimmte Topographie und Größe der Betriebe (Kehl et al. 2021). Unebenes Gelände und kleine Feldstücke setzen dieser Technologie Grenzen. Somit lässt sich die menschliche Arbeitskraft nur in bestimmtem Umfang ersetzen.

Sollten die Kämpfe gegen die Ausbeutung migrantischer Arbeit – wie sie *Reckinger, Röttger und Sperneac-Wolfer* sowie *Zadra und Elsen* in ihren Beiträgen aufgezeigt haben –, um gesetzliche Regelungen für existenzsichernde Löhne, bessere Arbeitsbedingungen, Arbeitszeiten- und Überstundenregelungen, Anspruch auf Urlaub, Unfallschutz, Krankheits- und Altersvorsorge erfolgreich sein, so wird das nicht nur Auswirkungen auf die agrarische Organisations- und Produktionsstruktur, sondern auch auf die Konsumseite haben. Eine größere soziale Sicherheit für landwirtschaftliche Saisonarbeitskräfte bedeutet auch höhere Preise für die Endverbraucher*innen, insbesondere dann, wenn es gleichzeitig aufgrund politischer Krisen sowie gestiegener Energie- und Transportkosten zu einer Unterbrechung globaler Lieferketten kommt. Einige Bereiche der Landwirtschaft konnten überhaupt nur aufgrund der Verfügbarkeit erschwinglicher, kaum gewerkschaftlich organisierter Saison- und Wanderarbeiter*innen existieren und expandieren, wie *Hentschel* in seinem Beitrag feststellt.

Bestimmte Obst- und Feldfrüchte würden wahrscheinlich nicht mehr zu den gewohnt niedrigen Preisen das ganze Jahr über in den Regalen der Supermärkte verfügbar sein. Werden einzelne Produkte wieder zu Luxusgütern oder aus dem Angebot verschwinden? Werden etwa Beerenfrüchte oder Spargel auf mittel- und westeuropäischen Feldern nicht mehr angebaut, da die Arbeitskräfte für eine rentable Produktion fehlen, auch aufgrund der neu verhandelten sozialen Konditionalität der EU? Werden neue Arbeitsmodelle und Modelle des direkten Austausches zwischen Konsument*innen und Produzent*innen entstehen? Kommt es zu einer Restrukturierung der Landwirtschaft in Ausrichtung auf mehr Regionalität und Saisonalität? Das sind viele Fragen, die es in diesem Kontext zu beantworten gilt, zumal wir darauf heute noch keine sicheren Antworten geben können. Der sich abzeichnende Wandel könnte eine Chance für eine nachhaltigere, ökologisch verträglichere und ressourcenschonendere Landwirtschaft sein.

Einfache und gute Arbeit in der Landwirtschaft

Im vorliegenden Sammelband – besonders in den Beiträgen von *Reckinger* sowie *Röttger und Sperneac-Wolfer* – wird verdeutlicht, unter welchen schwierigen, zum Teil von starker Ausbeutung geprägten Bedingungen Beschäftigte, insbesondere ausländische Saisonarbeitskräfte, in der Agrarwirtschaft arbeiten müssen. Das ist ein Faktum, das sich vor allem in den hochentwickelten Ländern Europas zeigt. Aus dem Beitrag von *Putzing* geht hervor, dass selbst dauerhaft Beschäftigte in der Landwirtschaft im Vergleich zu Beschäftigten in anderen Branchen längeren Arbeitszeiten und gleichzeitig deutlich niedrigeren Löhnen und Gehältern unterliegen. Das hat Auswirkungen auf die Attraktivität von Agrarbetrieben als Arbeitgeber. Aktuell – das zeigt der Beitrag von *Putzing* ebenfalls – hat die Landwirtschaft beträchtliche Probleme, ihren Bedarf an Arbeitskräften zu sichern. Das betrifft sowohl Fachkräfte als auch Arbeitskräfte, die Tätigkeiten verrichten, für die keine besondere formale Qualifikation erforderlich ist (sogenannte einfache Arbeit). Beide Gruppen von Arbeitskräften sind für die Landwirtschaft aber essenziell. Nicht nur die Verfügbarkeit von Fachkräften hat hohe Relevanz, auch ein Mangel von saisonal erforderlichen, oft un- bzw. angelernten Arbeitskräften kann den gesamten Produktionsprozess bis hin zur Ernte erheblich ins Stocken bringen, wie ebenfalls etliche Beiträge, unter anderem der von *Bock-Schappelwein*, thematisieren. Das hat Konsequenzen für die Erzeugerbetriebe wie auch für die Konsument*innen, im Extremfall gegebenenfalls sogar für die Versorgungssicherheit der Bevölkerung.

Interessanterweise haben insbesondere die Folgeerscheinungen – zunächst der Coronapandemie und später dann des Krieges in der Ukraine – gezeigt, dass der Ersatz einfacher Arbeitskräfte kein leichtes und sofort lösbares Problem ist. Der Begriff der „einfachen Arbeit“ suggeriert dies zwar, in der Realität scheint sich das aber ganz anders darzustellen. Denn Arbeitskräfte – auch wenn sie keine für landwirtschaftliche Tätigkeiten erforderliche formale Qualifikation vorweisen – müssen über bestimmte Eigenschaften (z. B. Akzeptanz und Verständnis für natürliche Vorgänge, hohe körperliche Belastbarkeit, Durchhaltevermögen, Wetterresistenz etc.) und Kompetenzen (z. B. Routinen, Fingerfertigkeit), aber auch über ein gutes Gespür und Erfahrungen (z. B. bei der Ernte bestimmter, noch wenig technisierter Kulturen wie Spargel) verfügen.

Die Frage, welche Eigenschaften und Kompetenzen jene Personen auszeichnen müssen, die einfache Tätigkeiten in der Landwirtschaft verrichten, erlangte erst in jüngster Zeit erhöhte Aufmerksamkeit – nämlich als sich der Zustrom von Saisonarbeitskräften bzw. Erntehelfer*innen aus dem Ausland spürbar verringerte und ihr kurzfristiger Ersatz auf beachtliche Schwierigkeiten stieß. Hier sah sich die Politik schnell zum Handeln gezwungen. Versuche in Deutschland und Österreich, die Wanderarbeitskräfte durch über Freiwilligenplattformen gewonnene, lokale Arbeitskräfte zu substituieren, scheiterten nicht zuletzt aus den vorgenannten Gründen.

Wie für Deutschland verfügbare Daten zeigen, erweist sich der Anteil der Beschäftigten für einfache Tätigkeiten an den Beschäftigten insgesamt als ein wichtiges und stabiles Merkmal agrarischer Produktion (vgl. Beitrag Putzing). Es ist davon auszugehen, dass sich auf absehbare Zeit daran nichts ändern wird. Schon deshalb ist verstärkt der Frage nachzugehen, was einfache Arbeit in der Landwirtschaft von heute auszeichnet, und ob und wodurch sie sich von jener von vor einigen Jahrzehnten unterscheidet. Inzwischen ist offenbar ein Stand erreicht, der selbst Beschäftigten, die einfache Tätigkeiten verrichten, nicht nur Erfahrungen, sondern auch bestimmtes Know-how abverlangt. Nur so dürfte sich erklären, dass angelehrte Beschäftigte inzwischen auch Zielgruppe betrieblicher Qualifizierungsmaßnahmen sind. Damit investieren Betriebe Zeit und Geld nicht nur in ihre Fachkräfte, sondern auch in Personen, die für die Verrichtung ihrer Arbeitsaufgaben auf den ersten Blick scheinbar keinen qualifikatorischen Input benötigen. Damit reiht sich der primäre Sektor in einen allgemeinen Trend ein, denn seit Jahren nimmt die Weiterbildungsbeteiligung insbesondere auch dieser Beschäftigtengruppe zu. Es wäre interessant, zu untersuchen, welche Bedeutung insbesondere die zunehmende Technisierung und Digitalisierung auch für die Verrichtung einfacher Tätigkeiten hat und inwieweit sich daraus Qualifizierungserfordernisse eben auch für Einfacharbeitskräfte ergeben.

In diesem Zusammenhang ist zugleich stärker in den Blick zu nehmen, inwieweit sich in den Betrieben diesbezüglich eine Segmentierung von einfacher Arbeit vollzieht – etwa, indem es eine Schnittlinie zwischen Festangestellten auf der einen und Saisonarbeitskräften und Erntehelfer*innen auf der anderen

Seite gibt. Letzteren wird vermutlich lediglich eine kurze Anleitung gegeben, während erstere unter Umständen eher Gelegenheit bekommen, an Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen. Möglicherweise führt das in den Betrieben zu Polarisierungen innerhalb der Belegschaft. Wie der Beitrag von *Wiesinger et al.* zeigt, wird aber von Betrieben auch die Strategie verfolgt, im Bereich der Saisonarbeitskräfte und Erntehelfer*innen von Jahr zu Jahr auf bekannte und bewährte Personen zurückzugreifen. Neben den im Beitrag deutlich herausgearbeiteten sozialen Komponenten betrachten die Betriebe das aber zugleich als ein „wirtschaftliches Pfund“, denn bei jahrelang tätigen Arbeitskräften im Saisongeschäft lassen sich Transaktionskosten für Anleitungen u. ä. minimieren und lässt sich auch Vertrauen schaffen. Es wäre zu prüfen, ob die Segmentierung dieser Tätigkeitsgruppe dazu beiträgt, dass Saisonarbeitskräfte und Erntehelfer*innen in der Regel nicht zur Zielgruppe gewerkschaftlicher oder anderer Interessenvertretungen gehören bzw. sich eine Interessenvertretung für sie schwierig gestaltet (vgl. Beitrag von *Hentschel, Röttger und Sperneac-Wolfer, Zadra und Elsen*).

Diese Problematik reiht sich nicht zuletzt auch in die Diskussion um „Gute Arbeit“ (siehe dazu z. B. DGB-Index Gute Arbeit, DGB 2022) ein. Darunter werden im weitesten Sinne Arbeitsbedingungen verstanden, die aus Sicht der Beschäftigten belastungsarm und der Gesundheit und ebenso ihrer persönlichen Entwicklung zuträglich sind – sei es durch eine als angemessen und leistungsgerecht empfundene Vergütung als Form der Anerkennung, lernförderliche Arbeitsbedingungen oder individuelle Entfaltungsmöglichkeiten im Prozess der Arbeit, die letztlich auch der persönlichen Lebensqualität zugutekommen. Wie mehrere Beiträge im vorliegenden Band zeigen, ist diese Diskussion im Bereich der Landwirtschaft noch nicht sehr weit fortgeschritten. Zugleich wird in diesen Beiträgen aber auch deutlich, dass die landwirtschaftliche Arbeit an sich häufig qualitative Merkmale aufweist (Umgang mit Tieren, Arbeiten im Freien, Vielfältigkeit etc.), die manche Nachteile weniger gewichtig erscheinen lassen. Insofern bietet der Blick auf die landwirtschaftliche Arbeit möglicherweise auch Ansatzpunkte für ein qualitatives Verständnis von „guter Arbeit“, das über den engen Kanon gewerkschaftlicher Errungenschaften hinausweist.

Zudem sind es aber gerade diese als positiv empfundenen Qualitäten landwirtschaftlicher Arbeit, die der (Selbst-)Ausbeutung zuweilen Vorschub leisten. In ihrem Beitrag beschreiben *Niens und Refisch* sehr anschaulich, wie Betriebe durch ihre Personalpolitik bisweilen gegen ihre eigenen Interessen handeln. Die für den Beitrag interviewten Frauen verweisen auf geringe Anerkennung und Wertschätzung ihrer Arbeit, ihr Tun wird als selbstverständlich erachtet. Sofern Frauen im landwirtschaftlichen Bereich tätig sind, gelten sie vielfach als von intrinsischen Motiven geleitete und sehr kompromissbereite Arbeitskräfte, denen viel zugemutet werden kann. Der Beitrag lässt erahnen, warum der Anteil weiblicher Beschäftigter in der Landwirtschaft im Vergleich zum Durchschnitt der bundesdeutschen Wirtschaft niedrig ausfällt. Dies aber steht im Widerspruch zum Fachkräftebedarf dieser Branche und ihren Schwierigkeiten, Fachkräfte am ohnehin leergefegten Arbeitsmarkt akquirieren zu können. Es ist in diesem Zusammenhang eine interessante Frage, ob sich Vorstellungen zu „guter landwirtschaftlicher Arbeit“ geschlechterspezifisch ausprägen und inwieweit diese nicht nur einen Wandel auf betrieblicher Ebene, sondern auch der geschlechterspezifischen Arbeitsteilung in den privaten Haushalten notwendig machen.

Bezüglich der Frage, ob „Gute Arbeit“ per se im Widerspruch zu wirtschaftlicher Rentabilität steht, zeigt der Beitrag von *Wiesinger et al.*, dass dies nicht zwingend der Fall ist. Im Beitrag werden Beispiele dargelegt, wie sich Betriebe auch unter Pandemie- und Kriegsbedingungen sehr dafür engagiert haben, ihre seit Jahren dort tätigen, ausländischen Saisonarbeitskräfte auf ihre Betriebe zu holen. Soziales Engagement und persönliche, langfristige Beziehungen standen hier mit wirtschaftlichen Interessen im Einklang.

Beide hier exemplarisch skizzierten Aspekte sollten Anlass sein, das Thema der „Guten Arbeit“ für den Agrarbereich stärker in den Blick zu nehmen. Dabei sollte vor allem folgenden Fragen nachgegangen werden: Was macht „Gute Arbeit“ in den Agrarbetrieben aus und wie können die entsprechenden Bedingungen geschaffen werden? Welche Vorteile bringen Standards, die „Guter Arbeit“ gerecht werden, den Betrieben und wie lassen sie sich dort durchsetzen? Ist „Gute Arbeit“ für die Landwirtschaft möglicherweise eine „Stellschraube“, um einigen der essenziellen Probleme dieses Bereichs, aber auch ländlicher Regionen insgesamt entgegenzutreten?

Landwirtschaftliche Arbeit und ökologische Transformation

Wird das bisher Gesagte ernstgenommen, dann liegt die Annahme nah, dass die Herausforderung einer ökologischen Transformation der Landwirtschaft ebenfalls durch den Wandel der landwirtschaftlichen Arbeit berührt wird. Eine umfassende Diskussion dieser Folgen reicht über die Möglichkeiten dieses Resümees weit hinaus. Jedoch lassen sich einige Aspekte unmittelbar erkennen.

Eine wichtige Leitvorstellung der ökologischen Transformation ist die Relokalisierung landwirtschaftlicher Produktion (Laschewski 2017), d. h. die Rückbindung landwirtschaftlicher Stoffkreisläufe in die Region. Auf gesellschaftlicher Ebene wird diese Vorstellung gespiegelt durch die Etablierung und Erneuerung regionaler Wirtschaftskreisläufe. Eine zweite Idee ist die Durchsetzung ökologischer Standards (wie z. B. der ökologische Landbau) entlang der landwirtschaftlichen Warenkette (ebenda).

Der absehbare Mangel an landwirtschaftlichen Arbeitskräften steht auf den ersten Blick in einem unmittelbaren Widerspruch zur Perspektive einer Relokalisierung landwirtschaftlicher Produktion. Auch bisher haben sich höhere Arbeitskosten regionaler (ökologischer) Produktion als eine zentrale Handlungsbarriere erwiesen, die einer erfolgreichen Etablierung dieser Strategie entgegensteht. Und wie es scheint, lassen sich bereits jetzt zahlreiche Modelle in der Praxis finden, die die neue landwirtschaftliche „Arbeitsfrage“ zu lösen versuchen. Dabei werden alle der oben angesprochenen, idealtypischen Strategien genutzt und zuweilen kombiniert. Sie reichen auf der einen Seite von Modellen der Neo-Subsistenz bis hin zu radikaler Automatisierung.

Neo-Subsistenz-Modelle setzen die oben beschriebene Strategie der „Kostenüberwälzung“ konsequent um. Da bestimmte regional erzeugte Kulturen und/oder ökologische Qualitäten sich nicht mehr unter Deckung der Arbeitskosten über den Markt produzieren lassen, sind die Konsument*innen gezwungen, diese selbst zu erzeugen. Im Gegensatz zur herkömmlichen Subsistenz sind diese neuen Subsistenzmodelle nicht primär quantitativ mit der Versorgungssicherung, sondern qualitativ mit der Versorgung mit Lebensmitteln mit besonderen qualitativen Eigenschaften verbunden. Die hauswirtschaftliche Produktion ist

in beiden Subsistenzformen üblich. In urbanisierten Gesellschaften stehen vielen Haushalten aber weder die notwendigen Flächen noch die zeitlichen Ressourcen zur Verfügung. Es etablieren sich Modelle gemanagter landwirtschaftlicher Co-Produktion, die die Eigenleistungen der Konsument*innen als „Prosumer“ in den Bewirtschaftungsprozess mit einbeziehen. Dazu gehören Selbsterntefelder, aber auch von Landwirt*innen gemanagte und von Privatpersonen genutzte Mietgärten, „essbare“ Landschaften und auch die Solidarische Landwirtschaft („Community Supported Agriculture“).

Auf der anderen Seite finden sich bspw. im „Urban Farming“ High-Tech-Pfade ökologischen Gartenbaus in geschlossenen, vertikalen Systemen, in denen Arbeitskraft nahezu völlig durch Technik substituiert wird. In der Praxis werden sich auch hybride Strategien finden, wie der Einsatz von Melkrobotern in Kombination mit der Verarbeitung und Direktvermarktung von Milchprodukten.

Mit Blick auf die ökologische Transformation der landwirtschaftlichen Warenausbeute scheint es sinnvoll, die Konventionalisierungsthese des ökologischen Landbaus (Guthman 2004) wieder aufzugreifen. Guthman hatte beklagt, dass durch das Eintreten des Agrobusiness in den Ökolandbau dieser zwar einerseits in einen weiterhin stärker durch soziale und ökologische Überzeugungen geprägten und zivilgesellschaftlich getragenen, andererseits jedoch in einen zunehmend kommerzialisierten Bereich gespalten werde. Ein wesentlicher Mechanismus dabei ist, dass die ökologischen Anbauregeln als rein technische Standards unter Vernachlässigung der sozialen Schutzziele begriffen werden. Ein gutes Beispiel hierfür ist die europäische Öko-Verordnung, in der keine sozialen Schutzziele benannt werden. Demgegenüber sehen die Regelungen unterschiedlicher ökologischer Anbauverbände sehr wohl explizit Kriterien sozialer Verantwortung auch für die in der Landwirtschaft Beschäftigten vor. So nennt BioSuisse auf ihrer Webseite „gute, sichere Arbeitsbedingungen und faire Entlohnung für Produzent*innen und Arbeiter*innen“ als „Kernelemente von sozialer Verantwortung in der Bio-Landwirtschaft“ (BioSuisse 2023). Auch der BIOLAND-Verband legt Kriterien sozialer Verantwortung fest, zu denen insbesondere die Gestaltung der Arbeits- und Sozialbedingungen für Beschäftigte zählen (Bioland 2020). Es bleibt abzuwarten, ob der Wandel der landwirtschaftlichen Arbeitsverhältnisse die Integration sozialer Standards im Sinne einer sozial-ökologischen Transformation weiter verändert. <

Autor*innen

Lutz Laschewski, Dr. agr., ist ein interdisziplinär ausgerichteter Agrarwissenschaftler/-soziologe mit den Arbeitsschwerpunkten Ländliche Entwicklung sowie Landwirtschaft und Umwelt. Er war zuletzt am Institut für Lebensverhältnisse in ländlichen Räumen des Johann Heinrich von Thünen-Instituts in Braunschweig tätig und leitet seit Sommer 2022 eine neue Abteilung „Regionalentwicklung und Minderheitenschutz“ am Sorbischen Institut in Bautzen/Cottbus. Er ist einer der Sprecher*innen der Sektion Land-, Agrar- und Ernährungssoziologie der Deutschen Gesellschaft für Soziologie.

Monika Putzing, Dr. oec., arbeitet seit rund 30 Jahren am Berliner Institut für sozialökonomische Strukturanalysen (SÖSTRA). Sie beschäftigt sich seit langem mit ausgewählten sozialökonomischen Fragen im Kontext der Entwicklung ländlicher Räume. Ihre Untersuchungen im Rahmen von Begleitforschungen und Evaluierungen waren bisher vor allem auf die Erwerbs- und Einkommenssituation von Frauen in ländlichen Räumen fokussiert. In jüngeren Arbeiten ging sie dabei zunehmend der Frage nach, wie die Digitalisierung Erwerbs- und Einkommenschancen für Frauen auf dem Lande verändert, unter welchen Voraussetzungen diese Prozesse die Gleichstellung fördern könnten. Mehrere Untersuchungen befassten sich auch mit den Lebenslagen Landjugendlicher und auch hier vor allem mit deren Ausbildungs- und Erwerbssituation. Sie führte Sonderauswertungen verfügbarer Datensätze durch, die die Erwerbsbedingungen im primären Sektor Deutschlands charakterisieren.

Georg Wiesinger, PhD, ist wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Bundesanstalt für Agrarwirtschaft und Bergbauernfragen in Wien, Sprecher der Sektion ländlicher Sozialforschung der Österreichischen Gesellschaft für Soziologie und Koordinator der Österreichischen Arbeitsgemeinschaft ländliche Sozialforschung. Seine Forschungsschwerpunkte liegen im Bereich der ländlichen Armut, sozialen Landwirtschaft und Sozialkapital.

Literaturverzeichnis

Bioland e.V. (2020): Bioland-Richtlinien, Fassung vom 24. November. https://www.bioland.de/fileadmin/user_upload/Verband/Dokumente/Richtlinien_fuer_Erzeuger_und_Hersteller/Bioland_Richtlinien_24_Nov_2020.pdf. Zugegriffen am 23.01.2023.

BioSuisse (2023): Soziale Verantwortung wahrnehmen. <https://www.bio-suisse.ch/de/unser-engagement/fairness/verantwortung.html>. Zugegriffen am 23.01.2023.

Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Regionen und Wasserwirtschaft (BML, 2022): Grüner Bericht 2022. Die Situation der österreichischen Land- und Forstwirtschaft. Wien.

Hambusch, J./ Quendler, E. (2008): Teilanalyse der österreichischen Obst- und Gemüsewirtschaft. Bundesanstalt für Agrarwirtschaft. Wien.

Kehl, Chr./ Meyer, R./ Steiger, S. (2021): Digitalisierung der Landwirtschaft: gesellschaftliche Voraussetzungen, Rahmenbedingungen und Effekte. Büro für Technologiefolgen-Abschätzung (TAB) beim Deutschen Bundestag. Teil II zum Endbericht zum TA-Projekt. Arbeitsbericht Nr. 194, September 2021. Berlin.

Laschewski, Lutz (2017): Landwirtschaft: Auf dem Weg zu einem nachhaltigen Ernährungssystem? S. 267–296. In: Brand, Karl-Werner (Hg.), Die sozial-ökologische Transformation der Welt. Ein Handbuch. Frankfurt a. M.: Campus.

Lewis, W. Arthur (1955): The Theory of Economic Growth, R. D. Irwin.

Oberösterreichische Nachrichten (OÖN, 2015): Der Gründer des „Erdbeerlandes“ ist tot. <https://www.nachrichten.at/oberoesterreich/nachrufe/Der-Gruender-des-Erdbeerlandes-ist-tot;art86198,1857660>. Nachruf: <https://www.wirtrauern.at/nachruf/1857660>. Zugegriffen am 23.1.2023.2.

Seit Mitte des 19. Jahrhunderts ist die Zahl der landwirtschaftlichen Arbeitskräfte stark zurückgegangen. Dieser Prozess der „Verbäuerlichung“ war in (West-)Deutschland, Österreich und anderen westeuropäischen Ländern seit der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts dadurch charakterisiert, dass landwirtschaftliche Arbeit zunehmend von familien-eigenen Arbeitskräften erbracht wurde. In den Sozialwissen-schaften wurden die Landarbeiter*innen deshalb nur mehr als eine historische Gesellschaftsschicht betrachtet. Heute vollzieht sich jedoch weitgehend unbeobachtet durch die agrarwissenschaftliche Forschung eine Trendwende – immer mehr Familienarbeitskräfte werden durch ständige und saisonale Landarbeiter*innen ersetzt.

Dieses Buch bietet eine Sammlung an Beiträgen von Autorinnen und Autoren mit akademischem und nicht-akademischem Hintergrund, aus unterschiedlichen Diszip-linen, welche die Situation der landwirtschaftlichen Arbeit und der Beschäftigten aus verschiedenen Blickwinkeln beleuchten. Die Herausgeber*innen reflektieren schließlich die sich verändernden landwirtschaftlichen Arbeitsprozesse und stellen unter anderem Fragen nach „einfacher“ vs. „guter“ Arbeit in der Landwirtschaft, nach möglichen neuen Arbeitsmodellen und nach Veränderungen im Kontext öko-logischer Transformation. Dadurch, dass sie den Leserinnen und Lesern keine abschließenden Erklärungen bieten, wird das zentrale Anliegen des Buches noch einmal deut-lich – die Aufforderung an die Wissenschaft und Politik, die ständig und saisonal abhängig Beschäftigten in der Land-wirtschaft wieder in den Blick zu nehmen. <