

© **Schwerpunkt »Agrarindustrie und Bäuerlichkeit«**

Wandel der Arbeit in der Landwirtschaft

Über die zunehmende Industrialisierung der Landwirtschaft und ihre Folgen für die Beschäftigungsverhältnisse

von Thomas Hentschel und Theodor Fock

Industrielle Produktionsweisen und automatisierte Arbeitsschritte haben längst Einzug gehalten in die Landwirtschaft. Sie führen zu tiefgreifenden Veränderungen auf allen Ebenen – nicht zuletzt bei der Arbeit selbst. Familienbetriebe sind diesen Entwicklungen ebenso unterworfen wie landwirtschaftliche Genossenschaften und andere Kapitalgesellschaften. Intensivierung, Spezialisierung und Industrialisierungsprozesse verändern die Arbeit der selbstständigen Familienarbeitskräfte wie auch der Lohnarbeitskräfte. Immer noch fehlt eine fundierte staatliche Erfassung und Analyse landwirtschaftlicher Beschäftigungsverhältnisse, die Grundlage für Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern, aber auch für politische Weichenstellungen sein könnten. Nachfolgender Beitrag versteht sich als ein erster Schritt, diese Lücke zu füllen.

Bäuerliche Landwirtschaft ist nach wie vor und trotz Ausrichtung auf globale Wettbewerbsfähigkeit ein Leitziel europäischer wie deutscher Agrarpolitik. Technologische Entwicklungen haben jedoch die Landwirtschaft tiefgreifend verändert. Ein Ergebnis der technologischen Entwicklung ist die Massenproduktion und deren oberstes Prinzip: die möglichst vollständige Automatisierung der von Menschenhand ausgeführten Arbeitsschritte. Auf diesen Prinzipien beruhende Produktionsweisen haben längst in der Landwirtschaft Einzug gehalten und wie im sekundären Sektor, dem verarbeitenden Gewerbe, führen sie zu tiefgreifenden wirtschaftlichen, sozialen, ökologischen und kulturellen Veränderungen. Die Orientierung der Agrarpolitik auf (globale) Wettbewerbsfähigkeit beschleunigt diesen Wandel. Doch werden die daraus resultierenden sozialen und gesellschaftlichen Folgen von den Akteuren der Agrarpolitik systematisch verdrängt.

Mehr unternehmerisches Handeln gefragt

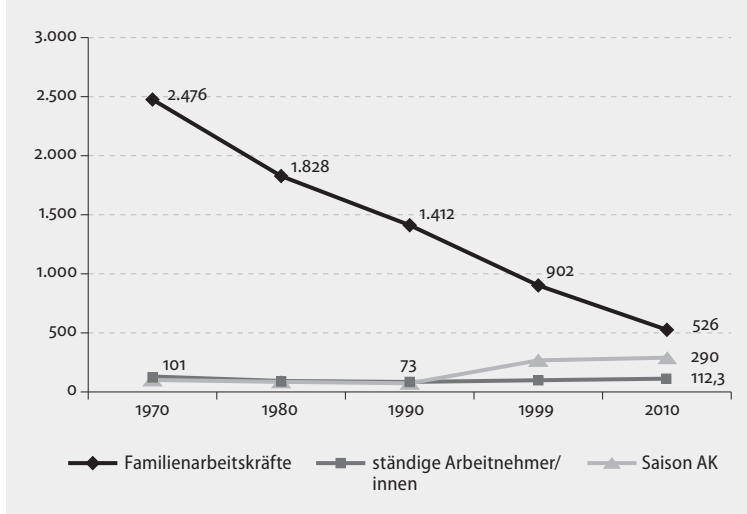
Das Thesenpapier des AgrarBündnisses *Wandel und Zukunft der Arbeit in der Landwirtschaft* charakterisiert die Veränderungen für den Bauern oder richtigerweise für den landwirtschaftlichen Unternehmer wie folgt: »Der Wachstums- und Rationalisierungsprozess erfordert von den Betrieben einen erhöhten Kapi-

taleinsatz, die zunehmende Verrechtlichung und Auflagen einen immer höheren Zeitaufwand.«¹ Hinzu kommt, dass die Betriebseigner, um im Wettbewerb langfristig bestehen zu können, wesentlich stärker unternehmerisch handeln müssen. Dazu gehören z. B. Finanzierung, Marktbeobachtung, Flächenmanagement, Lieferanten- und Kundenbeziehungen.

Der erhöhte Zeitaufwand zwingt viele Betriebe, sog. familienfremde Arbeitskräfte (oder wie manch einer heute noch sagt »Fremdarbeitskräfte«) einzustellen. Diese Arbeitskräfte bieten ihre Arbeitskraft dem Betriebseigentümer an und erhalten im Gegenzug dafür Lohn. Sie unterliegen damit einem vom Eigentümer ausgeübten Direktionsrecht, ihre Arbeit ist fremdbestimmt. In der Regel wird die eingestellte Arbeitskraft sozialversicherungspflichtig und ist seit der Abschaffung der preußischen Gesindeordnung im Jahr 1918 anderen lohnabhängig Beschäftigten gleichgestellt. Im Gegensatz dazu kann der selbstständige Landwirt über seine Arbeitszeit frei verfügen.

In einigen spezialisierten Bereichen wie z. B. der Geflügelzucht, Saatzuchtunternehmen oder im Gemüse- und Obstbau hat Lohnarbeit traditionell eine größere Bedeutung, in vielen ostdeutschen Agrarbetrieben aufgrund der Betriebsgrößen ohnehin. Die agrarischen Entwicklungsprozesse haben jedoch auch bei den klassischen bäuerlichen Familienbetrieben dazu geführt, dass immer mehr kleinere Landwirte entweder aufge-

Abb. 1: Beschäftigte in der Landwirtschaft – Alte Bundesländer (in TSD)



Quelle: PECO Institut 2013

ben oder sich den oben skizzierten Anforderungen stellen. Dadurch bekommt Lohnarbeit und Personalmanagement eine zunehmende Bedeutung, auch innerhalb eines »erweiterten Familienunternehmens«. Marcel Gerds stellt in seiner Untersuchung über *Anforderungen von Agrarunternehmern an landwirtschaftliche Arbeitskräfte* fest, dass mit dem Trend einer stärkeren Professionalisierung – bedingt durch Wettbewerbsdruck, Subventionsabbau und Spezialisierung – sich auch im Agrarbereich die Notwendigkeit ergibt, den Risikofaktoren des Personaleinsatzes eine prominentere Rolle einzuräumen.²

Wirtschaften mit dem Lebendigen

Insgesamt lässt sich feststellen, dass Landwirte, trotz häufig durchrationalisierter Prozesse, immer noch vielfältige Tätigkeiten ausführen müssen. So sind trotz der Spezialisierung in vielen Betrieben die landwirtschaftlichen Tätigkeiten gegenüber der Arbeit in Industriebetrieben vielfältiger, wenn nicht gar anspruchsvoller. Im Unterschied zur häufig monoton und immer wiederkehrenden Arbeit in den Prozessen der Industrieproduktion, hat die Landwirtschaft es mit lebenden Tieren und Pflanzen zu tun; Lebewesen, die abhängig sind von biotischen und abiotischen Faktoren, welche im natürlichen Prozess häufig großen Schwankungen unterliegen. Auch wenn versucht wird, diese Schwankungen durch technische und organisatorische Maßnahmen auszugleichen, muss der Beschäftigte über ein umfangreiches Wissen verfügen, welche Faktoren zur Pflanzen- und Tiergesundheit beitragen und was bei Krankheiten zu unternehmen ist. Tätigkeiten sind zudem zu dokumentieren.

Ein weiterer Unterschied zwischen rationeller Landarbeit und industrieller Fließbandarbeit ist die saisonale Abhängigkeit in der Pflanzenproduktion und einigen Tierhaltungsbereichen wie der Schaf- oder Mutterkuhhaltung. Gerade in der Pflanzenproduktion ist dabei die bedarfsgerechte Verfügbarkeit der Arbeitskräfte ein wichtiger Faktor. In der Obst- und Gemüseerzeugung oder im Weinbau ist dagegen noch viel Handarbeit notwendig. Stehen genug Arbeitskräfte und Flächen zur Verfügung, ist Größenwachstum und Rationalisierung auch hier zu beobachten. Während per Hand geerntet wird, kann der ganze Reinigungs-, Verpackungs- und Sortierungsprozess rationell mit Maschinen erfolgen, mittlerweile bereits

auf dem Feld in einem Arbeitsgang mit der Handernte.

Auch die Funktionen und Tätigkeiten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ändern sich. In dem Maße wie die Betriebseigner der größer werdenden Betriebe mehr nach außen agieren müssen, brauchen sie Beschäftigte, die stärker eigenverantwortlich im Betrieb die richtigen Entscheidungen treffen und die komplexen Tätigkeiten eigenständig koordinieren können. Häufig kommen noch neue, zusätzliche Aufgaben hinzu, wenn z. B. eine Biogasanlage betrieben wird oder Dienstleistungen in der Vermarktung angeboten werden. Gerade landwirtschaftliche Betriebe, die nicht über ausreichende Produktionskapazitäten verfügen, können durch Diversifizierung weiterhin ein ausreichendes Einkommen beziehen.

Formen der Beschäftigung

Die veränderte Arbeits- und Sozialgesetzgebung in den letzten Jahren hat auch in der Landwirtschaft ihren Niederschlag gefunden. Während die Zahl der Familienarbeitskräfte in den alten wie in den neuen Bundesländern zum Teil rapide abnimmt, wächst der Anteil der nichtselbständig Beschäftigten (Abb. 1 und 2). Vor allem sog. Minijobs gewinnen in Deutschland in Familienbetrieben offensichtlich zunehmend an Bedeutung und führen zu »erweiterten Familienunternehmen«, auch wenn die statistischen Angaben hierzu bislang nicht aussagekräftig sind.³ So lassen sich grundsätzlich sehr unterschiedliche Formen von Beschäftigung in der Landwirtschaft voneinander abheben:

- Unternehmer, Selbstständige und mithelfende Familienangehörige

- unbefristet beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
- Auszubildende und Praktikanten
- befristet Beschäftigte, Saison- und Wanderarbeiter
- Leiharbeitskräfte
- Tagelöhner
- Niedriglohnbeschäftigte
- Beschäftigte in der Sozialen Landwirtschaft
- Beschäftigte ohne Papiere

Alle diese Gruppen unterscheiden sich in der Art ihrer Arbeit, ihrer sozialen Stellung, Rechte und Bezahlung. Einige Veränderungstendenzen sind nachfolgend skizziert.

Unternehmer, Selbstständige und mithelfende Familienangehörige

Die heterogene Gruppe der Selbstständigen, Unternehmer und mithelfenden Familienangehörigen unterscheidet sich von allen nachfolgenden Gruppen darin, dass ihre Arbeit keinem Direktionsrecht unterliegt und im Wesentlichen selbstbestimmt ist. Starke Veränderungstendenzen gibt es auch in dieser Gruppe, denn neben den vom Eigentümer selbst bewirtschafteten bäuerlichen Betrieben nimmt die Zahl der Kapitalgesellschaften wie GmbH, Genossenschaft und Aktiengesellschaft in der Landwirtschaft eine immer größere Rolle ein. Die Unternehmensführung übernimmt dann mitunter ein Gesellschafter oder ein eingesetzter Geschäftsführer.

In Familienbetrieben scheint sich das Rollenverständnis zu verändern: Frauen wird einerseits zunehmend die Führung eines bäuerlichen Familienbetriebes als Hofnachfolgerin zugetraut, andererseits ist es

weniger selbstverständlich, dass eine außerlandwirtschaftliche Berufstätigkeit aufgegeben wird, um im Betrieb mitzuarbeiten. Erwerbskombinationen und Teilzeitarbeit haben schon immer eine große Rolle gespielt, die Formen sind aber im Wandel begriffen und bedürfen der eingehenden Untersuchung.

Dabei stellen wir in Diskussionen mit bäuerlichen Betrieben fest, dass Frauen häufig das innovative Potenzial darstellen. Während sich der (in der Regel) männliche Betriebsleiter um das agrarische Tagesgeschäft kümmert, nutzen Frauen die Möglichkeiten, Hofcafés zu betreiben, die Direktvermarktung zu übernehmen oder sie entwickeln neue Geschäftsideen wie z. B. die Verarbeitung von Milch zu Käse, Eiskrem etc.

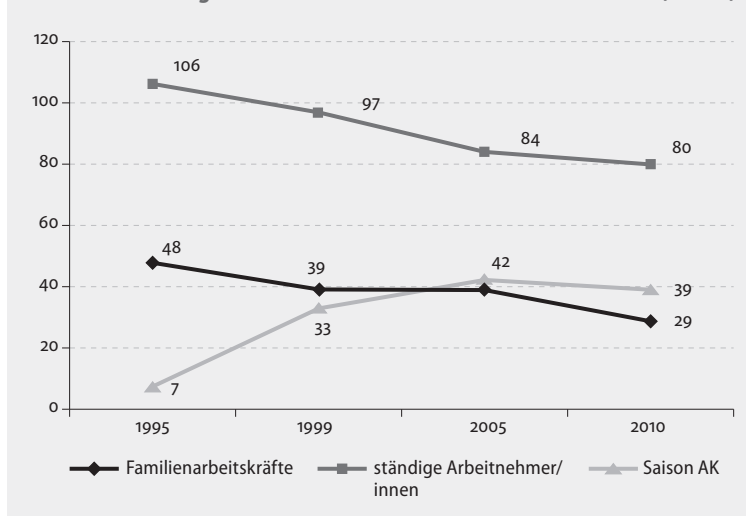
Unbefristet Beschäftigte/Lohnarbeitskräfte

In den letzten Jahren hat die Zahl der unbefristet Beschäftigten in der Landwirtschaft kontinuierlich zugenommen, gerade auch in den westdeutschen Bundesländern. Wachstums- und Rationalisierungsprozesse erhöhen die Nachfrage von wachsenden Betrieben, bleiben aber nicht ohne Auswirkungen auf die Beschäftigten. In der Konsequenz führt dies zu einer Verdichtung der Arbeit mit der Folge der Zunahme von psychischen Belastungen. Doch nicht nur personell verändert sich die betriebliche Situation, längst sind wirtschaftliche Ausgliederungen, z. B. von landwirtschaftlichen Biogasanlagen, in eigene wirtschaftliche Einheiten gang und gäbe. Die Übergänge zwischen Landwirtschaft im engeren Sinne und anderen, gewerblichen Aktivitäten werden fließender. Die Statistik erfasst dies ebenso wenig wie z. B. die über 40.000 Beschäftigten in den landwirtschaftlichen Lohnunternehmen, den Maschinenringen und die Betriebs helfer.

Sie werden nicht zur Landwirtschaft gerechnet.⁴

Einem neueren Phänomen sehen sich zunehmend die Beschäftigten insbesondere in der industrialisierten Tierhaltung gegenüber. Neu ist, dass öffentliche Diskussionen, wie die um das Tierwohl, auch zunehmend die Beschäftigten betreffen, insbesondere diejenigen in der industrialisierten Tierhaltung. So stand z. B. das Moorgut Kartzfehn, ein großer Putenzuchtbetrieb in Niedersachsen, Anfang des Jahres 2014 in der Kritik der Tierschutzorganisation PETA. Das Moorgut Kartzfehn ist ein Betrieb mit einem funktionierenden Betriebsrat, einem für landwirtschaftliche Verhältnisse gutem Tarifvertrag und guten Sozialleistungen. Es herrscht

Abb. 2: Beschäftigte in der Landwirtschaft – Neue Bundesländer (in TSD)



Quelle: PECO Institut 2013

eine hohe Identifikation der Belegschaft mit dem Unternehmen. In solchen Arbeitszusammenhängen fühlen sich die Beschäftigten auch mitverantwortlich für das Tierwohl. Daher bezogen sie selbst Stellung. In einem vom Betriebsrat des Unternehmens veröffentlichten Schreiben wehren sich die Mitarbeiter heftig gegen die »pauschalierenden und skandalisierenden« Vorwürfe. Darin heißt es, dass bereits Kinder von Mitarbeitern mit heftigen Anschuldigungen diffamiert worden wären. Seitens der Mitarbeiter sei man bestrebt »die Puten gesund zu erhalten und gut zu behandeln«. ⁵ Anzumerken ist noch, dass ein festgestelltes Fehlverhalten vom Unternehmer gegenüber dem Arbeitnehmer arbeitsrechtlich geahndet worden ist.

Die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) hat in einer Stellungnahme zum Tierwohl vom Januar 2014 auf die Zusammenhänge zwischen Tierwohl und der Qualität menschlicher Arbeit hingewiesen. Sie stellt fest: Zukunftsfähige Landwirtschaft ist qualifizierte Arbeit im Einklang zwischen Mensch und Tier. Dabei, so eine Forderung der Gewerkschaft, müsse die Gewichtung von Produktionsfläche, Tieranzahl und betreuenden Beschäftigten einer guten fachlichen Praxis entsprechen. ⁶

Andererseits gibt es auch Betriebe, die es aufgrund ihrer Profitgier mit dem Tierwohl nicht so ernst nehmen. Hier sollte wiederum über einen gesetzlichen Schutz von Whistleblowern diskutiert werden, denn zahlreiche Missstände in der Fleischwirtschaft sind aufgrund von Informationen aus der Belegschaft bekannt geworden.

Befristet Beschäftigte

Im Zuge der europäischen Einigung, der wirtschaftlichen Entwicklungen der Beitrittsländer und der damit verbundenen Freizügigkeit auf dem Arbeitsmarkt haben sich die Verhältnisse im Bereich der saisonalen Beschäftigung stark verändert. Waren die Beschäftigungszeiten früher auf maximal drei Monate beschränkt, so haben die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus der EU heute die Möglichkeit, unbegrenzt einer Beschäftigung nachzugehen. Viele Unternehmen gehen dazu über, ihr saisonales Geschäft durch Verbreiterung des Angebotes (von Spargel, Erdbeeren, Heidelbeeren) zu verlängern, verbunden mit der Möglichkeit der Unternehmer, die Beschäftigten länger an den Betrieb zu binden. Dieser Entwicklung folgend hat die IG BAU darauf gedrängt, den Begriff »Saisonarbeitskraft« nicht mehr in den Tarifverträgen zu nutzen, sondern insgesamt von befristet Beschäftigten zu sprechen.

Auch hinsichtlich der regionalen Herkunft der Arbeitskräfte haben sich Veränderungen ergeben. Waren bis vor wenigen Jahren noch bis zu 90 Prozent der Saisonarbeitskräfte polnischer Herkunft, hat sich dieses Bild rasant verändert. Derzeit kommen 43 Prozent aus

Polen, 43 Prozent aus Rumänien und vier Prozent aus anderen europäischen Ländern sowie zehn Prozent aus Deutschland. ⁷ Inwieweit die Bestrebungen der EU, den Arbeitsmarkt in Richtung Osteuropa (und hier insbesondere der Ukraine) offener zu gestalten, bleibt abzuwarten.

Tagelöhner und Leiharbeitskräfte und Minijobber

Tagelöhner haben in der deutschen Landwirtschaft kaum, Leiharbeitskräfte noch keine Bedeutung. Ob letztere Gruppe sich auch in Deutschland durchsetzen wird, bleibt abzuwarten. Bisher liegen der IG BAU keine Erkenntnisse über größere Einsätze in deutschen Ställen und auf deutschen Feldern vor. Spanische Leiharbeitsfirmen, die bereits in Frankreich tätig sind, schielen auf den deutschen Arbeitsmarkt, insbesondere in die stark von befristet Beschäftigten geprägten Agrarregionen Südwestdeutschlands.

Ein weiteres Modell ist die zunehmende Beschäftigung von Minijobbern. So sind in der Tierhaltung viele Betriebe in den vergangenen Jahren in Größenordnungen gewachsen, in denen allein die Unternehmerfamilie die anfallenden Arbeiten in der Tierbetreuung nicht mehr schaffen. Nun übernehmen drei bis vier als Minijobber (400 Euro) beschäftigte Mitarbeiter im Wechsel die Betreuung der Tiere.

Auszubildende und Praktikanten

Die Auszubildendenzahlen in der Landwirtschaft sind, wie in vielen anderen Branchen, auch im Agrarsektor rückläufig. War im Jahr 2007 mit 9.709 Auszubildenden seit Langem der Höchststand erreicht, nahm die Zahl der Auszubildenden seitdem kontinuierlich ab und beläuft sich im Jahr 2012 auf 8.496. Nur elf Prozent der Auszubildenden im Ausbildungsberuf Landwirt/in sind weiblich. Imagekampagnen des Deutschen Bauernverbandes konnten bislang weder den Rückgang an Azubis stoppen noch die Zahl junger Frauen steigern. Hier zeigt sich deutlich, dass Imagekampagnen nur begrenzt wirken. Schließlich hat der Beruf des Landwirts immer noch ein schlechtes Image, zum anderen haben die Unternehmen weibliche Mitarbeiterinnen in ihrer Personalpolitik noch nicht als Zielgruppe erkannt. ⁸

Nun haben die Agrarminister der Bundesländer vorgeschlagen, die Ausbildungsverordnung und den Rahmenlehrplan zu verändern. Klimaschutz, nachhaltige Entwicklung, Pflanzenschutz und Ökologischer Landbau sollen eine stärkere Gewichtung in der Ausbildung erhalten. Grundsätzlich ist eine Reform der seit 20 Jahren bestehenden Verordnung sinnvoll. Zu sehr hat sich der Beruf Landwirt/in verändert. Ein bloßes Aufsatteln neuer Inhalte auf das Bestehende ist nicht zielführend, vielmehr muss auf die Vermittlung von Kompetenzen gesetzt werden, insbesondere im

Hinblick auf nachhaltiges Wirtschaften. Hier muss der Berufsstand die Chance nutzen für ein Berufsbild, das durch eine nachhaltige Ausbildung jungen Menschen gute Perspektiven in einer modernen Landwirtschaft bietet.

Mindestlöhne in der Landwirtschaft

Die Löhne in der Landwirtschaft sind viergeteilt, nach Ost und West und nach Männern und Frauen. Auffallend ist, dass es trotz Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in den Tariflöhnen einen Lohnunterschied bei den Reallöhnen⁹ zwischen Männern und Frauen gibt.¹⁰ Beispiel: In der Landwirtschaft (pflanzliche und tierische Produktion zusammengefasst) verdienen Landarbeiter¹¹ im Westen 12,12 Euro in der Stunde und 8,39 Euro im Osten. Landarbeiterinnen verdienen danach 10,72 Euro in der Stunde im Westen und 8,19 Euro im Osten. Bemerkenswert sind die niedrigen Löhne in der Tierhaltung. So liegt der Durchschnittslohn für qualifizierte Beschäftigte im Westen bei 10,81 Euro in der Stunde und im Osten bei 8,22 Euro, für Frauen liegt der Durchschnittslohn im Westen bei 8,78 Euro und im Osten bei 6,88 Euro.

Wird bedacht, dass dies Durchschnittsberechnungen sind, ist Schlimmes zu befürchten, was das untere Lohnniveau betrifft. Daher können gerade die gering verdienenden Beschäftigten in der Landwirtschaft durch einen gesetzlichen Mindestlohn profitieren. Hier bleibt aus gewerkschaftlicher Sicht anzumerken, dass die langjährigen Bemühungen zur Verbesserung des Lohnniveaus am Widerstand der Arbeitgeber gescheitert sind. Erst durch das massive Eingreifen des Staates mit dem gesetzlichen Mindestlohn werden punktuelle Verbesserungen erwartet. Hier muss sich aber auch der Berufsstand der Frage stellen, warum Lösungen zum Wohle »ihrer« Beschäftigten nicht in der Branche selbst geklärt werden können.

Mit den Vorstellungen der Bundesregierung zur Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns von 8,50 Euro in der Stunde zum 1. Januar 2015 war der Gesamtverband der deutschen Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände gezwungen, endlich über einen einheitlichen Mindestlohn auch in der Landwirtschaft zu verhandeln. Ziel der Tarifverhandlungen war es, die Übergangsfrist des verabschiedeten Mindestlohngesetzes zu nutzen und die Löhne für ungelernte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an den gesetzlichen Mindestlohn heranzuführen. Nach der nunmehr getroffenen Vereinbarung startet der für Land- und Forstwirtschaft sowie Gartenbau tarifliche Mindestlohn zeitgleich mit dem gesetzlichen Mindestlohn zum 1. Januar 2015 und steigt in vier Stufen bis Ende 2017 (Tab. 1).

Unverständlich ist das Beharren der Arbeitgeber auf eine Trennung zwischen Ost und West bis 2017. Den

Tab. 1: Tariflicher Mindestlohn in der Land- und Forstwirtschaft sowie Gartenbau¹²

	West	Ost
1. Januar 2015	7,40 €	7,20 €
1. Januar 2016	8,00 €	7,90 €
	bundeseinheitlich	
1. Januar 2017	8,60 €	
1. November 2017	9,10 €	

Betrieben im Osten geht es wirtschaftlich sicher nicht schlechter als den Betrieben im Westen und bei den Agrarsubventionen begnügen sich die Ostbetriebe auch nicht mit weniger Subventionen. Doch eigentlich sollte der Mindestlohn der Tariflohn sein. Von dieser Erkenntnis sind zahlreiche Unternehmer gerade im Osten jedoch noch weit entfernt!

Fazit: Viel Wandel – wenig Analyse

Landwirtschaft war viele Jahrzehnte lang ein von der Politik geschützter Bereich. So konnten nicht alle Möglichkeiten, die die technischen Entwicklungen hervorbrachten, eingesetzt werden. Doch der politische Schutzschirm wird zunehmend löcherig. Schutzzölle fallen, Subventionen werden zurückgefahren, und es soll mehr Wettbewerb stattfinden. Dieser Prozess wird den Trend hin zu größeren Betrieben befördern. Gleichzeitig verändert sich die Arbeit aller in der Produktion Tätigen. Hier weigert sich jedoch die Mehrheit des Berufsstandes, dies zur Kenntnis zu nehmen und die Konsequenzen aus diesem Prozess für die Beschäftigten zu analysieren und entsprechende Maßnahmen zu diskutieren.

Leider müssen wir feststellen, dass eine genaue Erfassung oder gar Beobachtung der landwirtschaftlichen Beschäftigung nicht stattfindet. Dies obwohl von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) in der Direktive Nr. 192, die von der Bundesregierung ratifiziert worden ist, sämtliche Betriebe mit lohnabhängigen Beschäftigten zu erfassen sind.¹³ In Artikel 6 heißt es weiter: »die Durchführung der gesetzlichen Vorschriften über die Arbeitsbedingungen und den Schutz der Arbeitnehmer bei ihrer Arbeit sind sicherzustellen; dazu gehören Vorschriften über Arbeitszeit, Löhne, wöchentliche Ruhezeit und Urlaub, Unfallverhütung, Gesundheitsschutz und Wohlfahrt, die Beschäftigung von Frauen, Kindern und Jugendlichen und andere damit in Zusammenhang stehende Angelegenheiten, soweit den Aufsichtsbeamten die Sicherstellung der Durchführung der erwähnten Vorschriften obliegt.«

Doch wer in Deutschland kontrolliert die Einhaltung von Löhnen, der Arbeitszeiten und die Ruhezei-

ten der Beschäftigten in der deutschen Landwirtschaft? Bezogen auf die Arbeit in der Landwirtschaft haben wir es in Deutschland mit einem richtigen Wirrwarr an Kompetenzen zu tun: Für den Arbeits- und Gesundheitsschutz ist die Sozialversicherung für die Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG) zuständig. Für die Überwachung der Beschäftigung die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS), für den allgemeinen gesundheitlichen Zustand der Beschäftigten sind die Krankenkassen ein wichtiger Partner. Die Erfassung der Beschäftigung ist Aufgabe der Bundesagentur für Arbeit; Löhne, wöchentliche und monatliche Arbeitszeiten in der Landwirtschaft werden vom Statistischen Bundesamt erhoben.

Was fehlt, ist eine Beobachtungsstelle auf nationaler (und notwendigerweise auch auf europäischer) Ebene, die vorhandene Daten erhebt (Bestandsaufnahme), zusammenfasst (Analyse) und den Sozialpartnern vorlegt. Diese Analysen böten dann gute Grundlagen für weitere Vereinbarungen und auch politische Entscheidungen. Doch leider ist so etwas offensichtlich weder von Arbeitgebern noch der Politik gewollt. So darf sich kein Verantwortlicher wundern, wenn der demogra-

Folgerungen & Forderungen

- Agrarindustrielle Produktionsweisen und der damit verbundene Zwang zum betrieblichen Wachstum haben die Arbeit, auch in den Familienbetrieben, stark verändert.
- Verschiedene Formen von Lohnarbeit sind heute typisch für den »erweiterten Familienbetrieb«.
- Die Arbeit und die sozialrechtlichen Stellungen haben sich verändert. Betriebsleiter müssen stärker als bisher nach außen agieren und Beschäftigte eigenverantwortlich handeln.
- Gute Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten sind Grundlage für gute fachliche Praxis und helfen, das Tierwohl zu sichern.
- Verbesserungen im Niedriglohnbereich werden durch die Einführung eines landwirtschaftlichen Mindestlohnes erwartet.
- Der Berufsstand sollte die Veränderungen endlich zur Kenntnis nehmen und mit Maßnahmen reagieren, wenn künftig der Landwirtschaft nicht die Beschäftigten ausgehen sollen.
- Eine Beobachtungsstelle unter Beteiligung der Sozialpartner sollte Informationen über die Arbeit und ihrer Entwicklungsprozesse bereitstellen, als Grundlagen für (sozial-)politische Entscheidungen zur Verbesserung der sozialen Lage der Beschäftigten und zur Sicherung der Zukunftsfähigkeit des Arbeitsplatzes Landwirtschaft.

fische Wandel für die Landwirtschaft zu einem echten Problem wird. Schließlich kann niemand für einen Beruf gewonnen werden, der ein schlechtes Image hat, dessen Strukturen unübersichtlich sind und in dem man als Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer kaum Möglichkeiten hat, seine individuellen Bedürfnisse kollektiv durchzusetzen.

Anmerkungen

- 1 AgrarBündnis e.V.: Wandel und Zukunft der Arbeit in der Landwirtschaft. In: Der kritische Agrarbericht 2014, S. 75.
- 2 M. Gerds: Anforderungen von Agrarunternehmern an landwirtschaftliche Arbeitskräfte. Berlin 2014, S. 2.
- 3 Statistisches Bundesamt: Agrarstrukturerhebung, Qualitätsbericht. Wiesbaden 2013.
- 4 Bundesministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz: Statistisches Jahrbuch über Ernährung, Landwirtschaft und Forsten der Bundesrepublik Deutschland 2012. Münster-Hiltrup 2012, S. 52f.
- 5 »Peta zeigt Moorgut Kartzfehn an«. Pressemeldung vom 13. Februar 2014 im Landwirtschaftlichen Wochenblatt Westfalen-Lippe (www.wochenblatt.com/landwirtschaft/nachrichten/peta-zeigt-moorgut-kartzfehn-an-7637.html).
- 6 Bundesvorstand der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt: Zukunftsfähige Landwirtschaft ist qualifizierte Arbeit im Einklang zwischen Mensch und Tier. Anlage zur Pressemeldung vom 13. Januar 2014.
- 7 Deutscher Bauernverband (DBV): Situationsbericht 2013/2014. Berlin 2014, S. 114.
- 8 Gerds (siehe Anm. 3), S. 116.
- 9 Reallöhne sind die Löhne die tatsächlich gezahlt werden, während Tariflöhne im Tarifvertrag zwischen den Sozialpartnern vereinbart werden, Reallöhne und Tariflöhne können stark abweichen.
- 10 Statistisches Bundesamt, Fachserie 16, Reihe 1: Verdienste und Arbeitskosten, Verdienste in der Landwirtschaft, September 2010. Wiesbaden 2011.
- 11 In der Statistik wird unterschieden in qualifizierte Beschäftigte, Landarbeiter und unqualifizierte Beschäftigte.
- 12 www.igbau.de
- 13 Internationale Arbeitsorganisation: Übereinkommen 129, Übereinkommen über die Arbeitsaufsicht in der Landwirtschaft, 1969, Artikel 4.



Thomas Hentschel
PECO Institut e.V.

Luisenstraße 38, 10117 Berlin
E-Mail: thomas.hentschel@peco-ev.de



Prof. Dr. Theodor Fock
Hochschule Neubrandenburg, Fachbereich
Agrarwirtschaft und Lebensmittelwissenschaften

Brodaer Straße 2, 17033 Neubrandenburg
E-Mail: fock@hs-ns.de