

Wandel und Zukunft der Arbeit in der Landwirtschaft

Ein Thesenpapier (2014)*

von AgrarBündnis e.V.

Nachhaltig, von hoher Produktqualität, umwelt- und tierschutzgerecht – all das soll die Landwirtschaft von heute sein. Dabei sind es die in der Landwirtschaft beschäftigten Menschen, welche diese Forderungen in ihrer alltäglichen Arbeit umsetzen müssen. Aber nicht nur die gestiegenen Ansprüche, auch die technische Entwicklung, das Betriebswachstum und der soziale und demografische Wandel verändern die Arbeit in der Landwirtschaft. Das AgrarBündnis hat im Frühjahr 2013 dazu eine Tagung organisiert und die wichtigsten Ergebnisse in Form eines Thesenpapiers zusammengefasst, um dieses so wenig öffentlich wahrgenommene Thema »Arbeit in der Landwirtschaft« in die Diskussion zu bringen.

1. Ein tiefgreifender Wandel der Arbeit erfasst die landwirtschaftlichen (Familien-)Betriebe

Die große Anzahl der Hofaufgaben ging in den letzten Jahrzehnten mit dem stetigen Verlust an Arbeitsplätzen für selbstständige Landwirte und Landwirtinnen sowie deren Familienangehörigen einher. Als Folge dieser Entwicklung vollzieht sich auf den verbleibenden Betrieben ein tiefgreifender Wandel. Er betrifft sowohl die Struktur und die Organisationsformen der Arbeitsprozesse (Welche und wie viel Arbeit liegt an? Wer erledigt die Arbeit: familiäre Arbeitskräfte, Angestellte, Saisonarbeiter?) als auch die konkreten Arbeitsbedingungen für die in der Landwirtschaft tätigen Menschen.

Der Strukturwandel führt zu neuen Arbeitsbelastungen auf den Höfen und zwingt viele Bauern und Bäuerinnen sich außerhalb der Landwirtschaft oder durch Betriebsdiversifizierung neue Arbeitsmöglichkeiten und alternative Einnahmequellen zu suchen.

Die Arbeit im Ackerbau und in der Tierhaltung liegt zunehmend in der Verantwortung Einzelner. Es entstehen »Ein-Mann-« bzw. »Eine-Frau-Betriebe«. Auch die Beschäftigung von Lehrlingen wird immer seltener. Diese Form der Rationalisierung ist jedoch bei vielen Betrieben ausgereizt. Trotz eines vielfältigen Angebots an arbeitssparender Technologie entwickeln sich viele Betriebe zu sog. »erweiterten Familienunternehmen«. Sie stellen Fachkräfte ein, um die steigenden Arbeitsanforderungen bewältigen zu können. Die Be-

schäftigungsverhältnisse sind dabei allerdings oft auf bestimmte Bedarfe oder Saisonarbeit begrenzt.

Vorreiter für das Schaffen neuer Arbeitsplätze waren meist Biobetriebe. Für viele von ihnen war es ein explizites Ziel, Arbeit und Arbeitsplätze zu erhalten, so dass sie mit neuen Arbeits- und Beteiligungsformen experimentierten.

Leitbild bäuerlicher Familienbetrieb

Der bäuerliche Familienbetrieb ist gerade ein halbes Jahrhundert alt. Historisch gesehen ist er damit ein relativ junges Phänomen. Ab den 1950er-Jahren stellte man ihn besonders stark in das Zentrum der Politik. Damals brauchte man Arbeitskräfte außerhalb der Landwirtschaft in der Industrie. So wurde die bäuerliche Familie, die es schafft, ihre Wirtschaft allein auf Basis der eigenen Arbeitskraft (Bauer, Ehefrau, andere Familienangehörige) zu organisieren, zum Symbol für Leistungsfähigkeit, Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit in der Landwirtschaft. Durch Agrarpolitik und Förderprogramme forciert wanderten viele Arbeitskräfte aus der Landwirtschaft ab und die Bauernhöfe mit zahlreichen Mitarbeiter/-innen entwickelten sich mehr und mehr zu reinen Familienbetrieben, die sich auf die Kernfamilie reduzierten. Doch bereits nach wenigen Jahrzehnten wird das Bild von der »guten Arbeit« im bäuerlichen Familienbetrieb immer brüchiger.

* Der kritische Agrarbericht 2014, S. 74-76.

2. Die Bedeutung von Arbeitnehmer/-innen in der Landwirtschaft wächst und die Verbesserung der Beschäftigungsverhältnisse ist eine dringende Herausforderung

Die Bedeutung der Arbeitnehmer/-innen in der Landwirtschaft wächst. Leider gibt es jedoch wenig verlässliche Daten über die Entwicklung der Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse. Hier gilt es nachzuarbeiten.

Real ist die Zahl der fest in der Landwirtschaft Angestellten in Deutschland allein in den zwei Jahren von 2009 bis 2011 um rund fünf Prozent gestiegen. Vor allem in Westdeutschland nehmen unbefristete Arbeitsverhältnisse derzeit zu. In den großen ostdeutschen Betrieben nehmen die sicheren Arbeitsplätze in der Landwirtschaft allerdings nach wie vor weiter ab. Auch die Zahl der befristet Beschäftigten – Saison- und Wanderarbeiter, Leiharbeitskräfte sowie Niedriglohnbeschäftigte – nimmt in vielen Regionen zu. Ihre Zahl hat sich seit Mitte der 1990er-Jahre mehr als verdreifacht.

Heute arbeiten in der Landwirtschaft genau so viele unbefristet und befristet beschäftigte »Fremdarbeitskräfte« wie Familienarbeitskräfte. Deren Anzahl ist seit den 1970er-Jahren um fast 80 Prozent zurückgegangen. Für landwirtschaftliche Unternehmen bzw. Selbstständige wird es aber immer schwieriger, geeignete Fachkräfte zu finden und diese auf den Betrieben zu halten. Die landwirtschaftlichen Betriebe stehen ebenso wie Maschinenringe und Lohnunternehmen mit dem regional ansässigen Industrie- und Dienstleistungsgewerbe in Konkurrenz um geeignete Arbeitnehmer/-innen. Um Arbeitssuchende in die Landwirtschaft zu locken, werden Bauern und Agrarunternehmen tiefer in die Tasche greifen müssen. Die Löhne für Facharbeiter/-innen sind in den letzten Jahren bereits stark angestiegen. Dennoch gehören die Arbeitsplätze in der Landwirtschaft nach wie vor zu den schlechter bezahlten.

Die Arbeit in der Landwirtschaft bietet den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern außerdem wenige Möglichkeiten auf einen beruflichen Aufstieg. Bei denjenigen, die bereits in der Landwirtschaft arbeiten, ist daher die Motivation sich weiter zu qualifizieren, entsprechend gering.

Der Zwiespalt zwischen Fachkräftemangel auf der einen und mangelnder Anerkennung der Arbeit durch gerechte Entlohnung und fachliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten auf der anderen Seite ist offensichtlich. Bei der schlechten wirtschaftlichen Lage vieler landwirtschaftlicher Betriebe und angesichts der Selbstaussbeutung vieler Selbstständiger (hohe Arbeitsleistung bei geringem Einkommen) ist es natürlich nicht leicht, attraktive Beschäftigungsverhältnisse zu schaffen. Das wird jedoch dringend nötig sein, wenn eine multifunktionale Landwirtschaft die von »der Gesellschaft« an sie herangetragenen Aufgaben nachhaltig erbringen soll.

3. Die Arbeitsbelastung auf den Betrieben wächst

Durch das Wachstum der Betriebe ist trotz Spezialisierung (weniger unterschiedliche Arbeitsprozesse) und Rationalisierung (Ersatz von Arbeit durch Maschinen) der Arbeitsumfang für die in der Landwirtschaft Tätigen gestiegen.

Gleichzeitig hat sich die Arbeit selbst und damit die mit ihr einhergehenden Belastungen gründlich verändert: Arbeitssparende Technologien haben zwar körperliche Belastungen vermindert. Sie schaffen jedoch eine höhere Arbeitsdichte und erhöhen den Stress, sodass heute psychische Belastungen und Stresssymptome die landwirtschaftliche Arbeit begleiten. Sie mindern die Arbeitsqualität, fördern Erkrankungen und erhöhen die Unfallgefahr.

Bei den Betriebsleiterinnen und Betriebsleitern werden die Belastungen durch die konkrete landwirtschaftliche Arbeit verstärkt durch die Verantwortung bei der Betriebsleitung: Die Betriebe sind durch den Wachstums- und Rationalisierungsprozess heute viel stärker mit Fremdkapital belastet als früher (Ersatz von Arbeit durch Kapital). Hinzu kommen die ständig zunehmenden rechtlichen Rahmenbedingungen und Auflagen mit einem aufwendigen und bürokratischen Kontrollwesen und zahlreichen Fallstricken im Detail. Die Doppelbelastung gilt auch für Arbeitnehmer/-innen mit Funktionen, bei denen sie Verantwortung im Betrieb übernehmen und eigenständig arbeiten müssen. Einfache Tätigkeiten hingegen, »bei denen es weniger auf den Kopf als auf die Hände ankommt«, gibt es nur noch selten.

4. Arbeitsbedingungen zu verbessern heißt auch, die Möglichkeiten zur Reproduktion der Arbeitskraft zu verbessern. Die Entwicklung einer guten Work-Life-Balance für alle in der Landwirtschaft Beschäftigten ist eine zentrale Herausforderung

Für alle Arbeitnehmer/-innen gibt es in Deutschland Standardmodelle sozialstaatlicher Absicherung (Krankheit, Alter) und von den Gewerkschaften getragene Vorstellungen von einer »Qualität des Arbeitslebens«. Dazu gehören beispielsweise tarifrechtliche Regelungen von Arbeitszeit, Lohn und Freizeit.

Selbstständig wirtschaftende Bauern und Bäuerinnen haben seit jeher andere Arbeitsbedingungen und auch andere Vorstellungen von »guter Arbeit«. Sie verfügen eigenständig über ihre (Arbeits-)Zeit und der Gewinn ihres Wirtschaftens ist ihr eigenes Einkommen. Die Rhythmen von Arbeitszeit und freier Zeit wurden lange Zeit von der Natur (z. B. Jahreszeiten, Wetterbedingungen) oder von Kultur und Religion (z. B. Feiertage) vorgegeben. Heute hat die Mechanisierung aller Arbeitsprozesse diese Rhythmen weitgehend aufgehoben. Gleichzeitig ist auf den Höfen, wo früher viele Menschen unterschiedlichen

Beschäftigungen nachgingen, nur noch die Kernfamilie übrig geblieben.

Ähnlich wie bei den sog. »Solo-Unternehmern« in den neuen Dienstleistungsberufen ist die Arbeit in der Landwirtschaft »entgrenzt«. Sie ist eng verbunden mit Freizeit und reproduktiven Arbeiten (Erholung). Landwirt/-innen stehen heute vor der Aufgabe, neue Strategien zu entwickeln, um Arbeit und Leben, Produktion und Reproduktion in eine neue selbstbestimmte Balance zu bringen. Gerade in der heutigen postindustriellen Wellness- und Freizeitgesellschaft müssen sie ihrem Arbeiten einen eigenen, positiven Sinn geben. Soll der Übergang der Höfe in die nächste Generation gelingen, ist das Herausarbeiten dieses eigenen Sinns von Arbeiten und Leben in und mit der Landwirtschaft – neben der Wirtschaftlichkeit der Produktion – eine zentrale Herausforderung.

5. Die Arbeit und ihre Qualität – vernachlässigt im Dreieck der Nachhaltigkeit

Es wird viel über nachhaltige Landwirtschaft diskutiert. Wirtschaftlich muss Landwirtschaft sein, hochwertige Produkte soll sie erzeugen, aber auch generationenverträglich, umweltfreundlich, klima- und auch tiergerecht soll sie sein; mit einem Wort: multifunktional. Die Anforderungen an die Menschen, die in der Landwirtschaft arbeiten, sind hoch. Artgerechte Tierhaltung braucht viel Betreuungszeit. Ökologisches Wirtschaften ist aufwendig.

Zur Umsetzung der gesellschaftlich erwünschten Ziele konzentriert sich das politische und administrative Ta-

gesgeschäft auf Verordnungen, Vorschriften, Förderprogramme und ihre Kontrolle. Dabei geraten schnell die Menschen aus dem Blick. Doch es sind die in der Landwirtschaft Tätigen, die mit ihrer täglichen Arbeit einerseits die von außen an sie herangetragen Ansprüche umsetzen, andererseits aber abwägen müssen, welche Form der Arbeit für sie selbst noch »nachhaltig« ist.

Der ökonomische Druck führt meist dazu, die Arbeitskosten zu senken und die Arbeitseffizienz zu steigern. Aber das hat Auswirkungen auf die Qualität der Arbeit, auf die Arbeitssicherheit und auf die Gesundheit der in der Landwirtschaft Tätigen.

Das Streben nach ökonomischer und ökologischer Nachhaltigkeit muss in Zukunft viel stärker mit der sozialen Nachhaltigkeit und mit dem Wohlbefinden der in der Landwirtschaft arbeitenden Menschen verbunden werden.

6. Arbeit bewältigen: Unterschiedliche Strategien sind möglich (hier am Beispiel der Milchviehhaltung)

Auf Milchvieh haltenden Betrieben nehmen Fragen rund um die Arbeit einen besonders zentralen Raum ein. Allein das Melken beansprucht 33 Prozent der täglichen Arbeit; sogar 60 Prozent, wenn die dabei vor- und nachgelagerten Arbeiten hinzugerechnet werden.

Um das Familien- und Unternehmenseinkommen zu sichern, ist daher das Reduzieren der Arbeitskosten eine klassische Strategie; sie machen immerhin zwischen 20 bis 25 Prozent der Milch-Produktionskosten aus. Dabei wird aber oft die als arbeitsintensiv empfundene und für das Tierwohl sehr entscheidende Weidewirtschaft geopfert; und der mit dem Arbeitsumfang steigende Stress erhöht die Unfallgefahr, vor allem beim Melken.

Bei genauer Sicht zeigen sich jedoch sehr unterschiedliche Strategien zur Existenzsicherung, zur Bewältigung des Arbeitsumfangs und zur Verbesserung der Arbeitsqualität. Sowohl neue Techniken (Melkroboter) als auch zusätzliche Mitarbeiter/-innen können entlasten. Letztere können genutzt werden für eine Neuorganisation der Produktionsweise oder für eine Steigerung der Wertschöpfung.

Patentrezepte gibt es nicht mehr. Das hat Folgen für die Beratung. Stärker als früher wird sie zusammen mit den Betriebsleiterinnen und Betriebsleitern, ihren Familien und Beschäftigten an betrieblichen und individuellen Zielsetzungen und deren für alle Beteiligten tragfähigen und sinnvollen Umsetzung arbeiten müssen.

Hinweis

Das Thesenpapier ist ein Ergebnis der vom AgrarBündnis am 19. März 2013 in Kassel durchgeführten und von der Landwirtschaftlichen Rentenbank geförderten Tagung »Wandel und Zukunft der Arbeit in der Landwirtschaft – am Beispiel milchviehhaltender Betriebe«. Es wurde erstellt von Dr. Andrea Fink-Keßler (Die Landforscher), Dr. Karin Jürgens (Die Landforscher) sowie Dr. Frieder Thomas (AgrarBündnis).

Folgerungen & Forderungen

- Um zu einem nachhaltigen Agrar- und Ernährungssystem zu gelangen, muss die für dieses System zu leistende Arbeit und ihre Qualität stärker wahrgenommen werden.
- Die möglichen sozialen Wirkungen bei der Umsetzung politischer Maßnahmen müssen abgeschätzt und bei der politischen Entscheidungsfindung berücksichtigt werden.
- Um die Arbeitsbedingungen auf landwirtschaftlichen Betrieben zu verbessern, bedarf es einer Reform des institutionellen Rahmens und höherer sozialer Standards.
- Die Aus- und Weiterbildung der landwirtschaftlichen Fachkräfte muss um verschiedene Themen erweitert werden. Dazu gehören die Selbstsorge und die Regeneration der eigenen Arbeitskraft sowie gute Personalführung und betrieblich-persönliche Kommunikation.
- Die Wechselwirkungen zwischen Ökonomie, Ökologie und den sozialen Seiten der Landwirtschaft bedürfen einer näheren Betrachtung und Erforschung.