

# Der Wandel der Arbeitswelt und die Suche nach »Guter Arbeit« in der Landwirtschaft

## Dokumentation einer online Veranstaltung

Donnerstag 26. September 2024 10:00 bis 15:00 Uhr

Link zur gesamten Dokumentation, u.a. mit den Aufnahmen der online-Veranstaltung:

<https://bit.ly/arbeit-lawi>

Moderation: Dr. Tanja Busse

Dokumentation: Lennart Tiller, Dr. Frieder Thomas



Plattform landwirtschaftliche Sozio-Ökonomie

c/o AgrarBündnis e.V.


Marktstätte 26

78462 Konstanz

Fon 07531 282939-1

0151 625 11 652

E-Mail [thomas@agraruendnis.de](mailto:thomas@agraruendnis.de)

gefördert von der  
Landwirtschaftlichen Rentenbank  **rentenbank**

## Inhalt

|   |    |
|---|----|
| Jochen Dettmer – Begrüßung.....   | 3  |
| Robert Sinopoli – Der Index „Gute Arbeit“ des DGB.....  | 4  |
| Agnes Fessler – „Was der Robo nicht schafft ...“.....   | 5  |
| Dr. Ulrich Klischat – Kooperationen.....  | 7  |
| Fragen und Kommentare zu den Vorträgen von Agnes Fessler und Dr. Ulrich Klischat.....   | 10 |
| <br>  |    |
| Podiumsdiskussion am Nachmittag.....  | 14 |
| Teil 1: Was ist „Gute Arbeit in der Landwirtschaft“.....  | 15 |
| Teil 2: Welche Herausforderungen gibt es und was braucht es,<br>um die jeweiligen Visionen von Guter Arbeit zu erreichen..... | 19 |
| Jochen Dettmer - Fazit.....   | 22 |

Hinweis: *Um den Charakter der Diskussionen zumindest ansatzweise wiederzugeben, haben wir viele Passagen aus den Gesprächen übernommen. Das gesprochene Wort entspricht jedoch in der Regel nicht der Schriftsprache. Wir haben versucht, den Text angemessen anzupassen. Das Original kann man auf den Videomitschnitten nachhören: <https://bit.ly/arbeit-lawi>*

*Diese Veranstaltung war längst überfällig!* Mit diesen Worten traf es Tanja Busse, Moderatorin der online-Veranstaltung **Der Wandel der Arbeitswelt und die Suche nach »Guter Arbeit« in der Landwirtschaft** auf den Punkt. Knapp 125 Teilnehmer:innen hörten den drei Vorträgen am Vormittag und der Diskussion von vier Praktiker:innen am Nachmittag zu. Die Teilnehmer:innen kamen aus allen Ecken Deutschlands und darüber hinaus und viele arbeiten selbst zu den Themen im wissenschaftlichen Umfeld, in Gewerkschaften und Verbänden oder in Landwirtschaftskammern.

Der Vormittag stand unter der Überschrift „Der Blick von außen“. Den Aufschlag machte Robert Sinopoli, der im Namen des DGB den „Index Gute Arbeit“ vorstellte und die Ergebnisse mit Blick auf den Landwirtschaftssektor präsentierte. Darauf folgte Agnes Fessler, Arbeitssoziologin an der Universität Osnabrück, die unter der Überschrift „Was der Robo nicht schafft, übernimmt der rumänische Hacktrupp“ ihre Forschungsergebnisse erklärte. Zum Abschluss sprach Dr. Ulrich Klischat, der für die Landwirtschaftskammer Niedersachsen Landwirt:innen zum Thema „Kooperationen“ berät und so einen Weg vorstellte, wie sich die Arbeitsbedingungen vor allem von Betriebsleiter:innen, aber auch der Angestellten und Familienangehörigen verbessern lassen.

## Jochen Dettmer – Begrüßung

Jochen Dettmer: Vorstandsmitglied im AgrarBündnis und NEULAND-Bauer in Belsdorf, Sachsen-Anhalt

*Herzlich Willkommen zu unserer heutigen Zoomkonferenz: Der Wandel der Arbeitswelt und die Suche nach „Guter Arbeit“ in der Landwirtschaft, veranstaltet von der Plattform landwirtschaftliche Sozio-Ökonomie im AgrarBündnis.*

*Das AgrarBündnis ist eine Denkfabrik von 26 zivilgesellschaftlichen Organisationen aus Landwirtschaft, Natur- und Umwelt- und Tierschutz. Das AgrarBündnis beschäftigt sich kritisch mit der Entwicklung der Landwirtschaft und den neuen Herausforderungen bezüglich Biodiversität, Tierschutz, Klima und Lebensbedingungen der Bauern und Bäuerinnen. Jedes Jahr geben wir zur Grünen Woche den Kritischen Agrarbericht heraus. Wir bearbeiten – gefördert durch den Förderungsfond der Landwirtschaftlichen Rentenbank - verschiedene Projekt: u.a. die Gestaltung von Agrarmärkten, die Folgen des Klimawandel und die soziale Situation in der Landwirtschaft. Zur sozialen Situation in der Landwirtschaft haben wir ein Memorandum herausgegeben, in dem wir uns u.a. mit den Arbeitsbedingungen in der Landwirtschaft beschäftigt haben. Daher haben wir heute zu einer Zoomkonferenz eingeladen: Um über „Gute Arbeit“ zu reden.*

- *Was bedeutet „Gute Arbeit“ in der Landwirtschaft ?*
- *Wie entwickelt sich die Arbeitswelt in der Landwirtschaft und was ist im Hinblick auf die Umsetzung von „Guter Arbeit“ notwendig ?*
- *Wie reagieren landwirtschaftliche Betriebe auf die sich wandelnden ökonomischen und agrarsozialen Rahmenbedingungen und was bedeutet das für die Qualität der Arbeit?*

*Wir freuen uns Tanja Busse als Moderatorin gewonnen zu haben, der ich gerne das Wort übergebe*

## Robert Sinopoli – Der Index „Gute Arbeit“ des DGB

Robert Sinopoli stellte den Index „Gute Arbeit“ des DGB vor. Für den Index werden zufällig Telefonnummern mit deutscher Vorwahl angewählt und ein standardisierter Fragebogen abgefragt. Sinopoli stellte in seinem Impulsvortrag einige Ergebnisse vor, die sich aus den Antworten der Landwirt:innen in dieser Umfrage ergeben. Die Ergebnisse sind allerdings nur vorläufig und werden im Folgenden auch (noch) nicht veröffentlicht, weil die Datenlage bisher unzufriedenstellend ist.

### Definitionen

Das Grundverständnis des Konzepts „Gute Arbeit“ des DGB beinhaltet Aspekte wie:

- Die Arbeit sollte schädigungsfrei und für Gesundheit und Entwicklung förderlich sein.
- Es sollte eine umfangreiche Ressourcenausstattung geben.
- Es sollte möglichst wenig „Fehlbelastungen“ geben.
- Der Arbeitsplatz sollte sicher sein.

Aus diesem Grundverständnis leiten sich 11 Kriterien zu Guter Arbeit ab, aus denen sich 42 Einzelfragen für den Fragebogen ergeben.

**Details siehe Folien der Präsentation**

### Ergebnisse

Die Ergebnisse können leider nicht dokumentiert werden. Die Auswertung ist noch nicht abgeschlossen und die Ergebnisse sind noch nicht validiert.

### Fragen und Kommentare

Auf die Frage, ob die Befragung nur Angestellte oder auch Betriebsleiter:innen erfasst, stellte Sinopoli klar, dass bei der Auswertung bisher nur abhängig Beschäftigte berücksichtigt werden. Es werden nur Angestellte berücksichtigt, die mindestens 10 Stunden pro Woche arbeiten. Prinzipiell wäre aber eine Ausweitung denkbar.

Christa Gotter vom Peco Institut gibt einen kurzen Einblick in ihre Erfahrungen aus einer Studie zur Schweinemast und Milchviehhaltung. Dort, besonders in der Schweinemast, gibt es sehr wenig Autonomie. Gerade in der Schweinehaltung sind die Arbeitsverhältnisse sehr taylorisiert. Sie hat dort gar keine Autonomie und keine Spielräume gesehen: *Alles ist durchgetaktet, jede Sekunde ist durchgetaktet. Von oben werden ganz strikte Arbeitsanweisungen gegeben. Es ist ein extremer Zeitdruck, man darf auch nicht abweichen von irgendwas.* Es bräuchte eine feinere Differenzierung nach den verschiedenen Zweigen der Landwirtschaft in der Studie.

Claudia Nielsen und Tanja Busse betonen, dass eine Aufteilung nach Geschlecht in der Studie wichtig wäre und fragen, ob es hierzu Daten gibt.

Das Problem, so Sinopoli, liege unter anderem darin, dass die Stichprobe zu klein ist und eine Aufschlüsselung nach immer spezifischeren Sub-Gruppen bessere Daten bräuchte. Das wäre spannend, braucht aber Geld!

## Agnes Fessler – „Was der Robo nicht schafft ...“

Die Arbeitssoziologin stellt in ihrem Impuls zunächst einige Makrotrends der Entwicklung der Arbeit in der Landwirtschaft vor. Danach gibt sie einen Einblick in die Ergebnisse einer Studie, in der sie qualitative Umfragen mit Angestellten in der Landwirtschaft gemacht hat.

### Makrotrends

Eine enorme Steigerung der Arbeitsproduktivität kann man zwar in vielen Sektoren beobachten: technische Innovation, Investitionen, Rationalisierung. Aber in der Landwirtschaft ist das besonders ausgeprägt. Die Zahl der Arbeitskräfte pro Hektar sinkt weiterhin kontinuierlich.

#### Weitere Stichworte

- Zunehmende Arbeitsverdichtung
- relativ geringe Arbeitsstandards
- die Löhne – auch die Tariflöhne - sind niedrig
- die Arbeitszeiten sind hoch, es gibt viel Wochenendarbeit, keine festen Arbeitszeiten
- atypische Beschäftigung, viel geringfügige Beschäftigung.

Der in der Vergangenheit hohe Anteil von Familienarbeitskräften nimmt ab. Mittlerweile gibt es mehr abhängig Beschäftigte als Familienarbeitskräfte und die Zahl der abhängig Beschäftigten steigt kontinuierlich an.

Ein Drittel aller Arbeitskräfte sind migrantische Saisonarbeiter:innen, vor allem aus Osteuropa. Besonders für diese Menschen fehlen die normalen Institutionen und Organisationen zur Durchsetzung von Arbeitsrechten und Arbeitsstandards.

Zwei große Trends sind im Blick zu behalten: die Digitalisierung und der Jobshift. Beim Jobshift geht es um einen Tätigkeitswandel. Einerseits innerhalb der Landwirtschaft; insbesondere durch den zunehmenden Einsatz von Landtechnik. Andererseits werden manche Arbeiten aber auch aus der Landwirtschaft in die vor- und nachgelagerte Produktionskette ausgelagert (beispielsweise die Herstellung von Agrarchemikalien).

### Ergebnisse aus der Studie „Arbeiten in der Bioökonomie“

Die präsentierten Forschungsergebnisse sind Teil des BMBF-Projekts „Arbeiten in der Bioökonomie“. Dabei wurden zwischen 2020 und 2023 unter anderem qualitative Interviews mit Betriebsleiter:innen und Beschäftigten geführt.

Im Rahmen der Präsentation wird eine Typologie vorgestellt. Darin ist beschrieben, dass Betriebe unterschiedliche Strategien der Organisation und Entlastung von Arbeit anwenden. Es gibt zahlreiche Typen. Die präsentierte Folie enthält 4 Typen, von denen Agnes Fessler zwei näher beschreibt. Erstens den sogenannte Smart Farm Manager, der digitalisiert und dadurch entlastet bzw. Arbeit effektiver bewältigt und zweitens die eher regionale und ökologische Landwirtschaft.

Der erste Typ versucht die Produktivität zu steigern. Die Zahl der Arbeitsstunden wird dabei eher nicht reduziert. Anstrengende körperliche Arbeit wird reduziert, indem in Technologien investiert wird, die sowohl mehr Ertrag bringen als auch weniger Ressourceneinsatz erfordern.

Zum Beispiel Düngung: die Überfahrten auf dem Feld nehmen ab und der Dünger wird präzise ausgebracht. Es werden Zeit und körperliche Arbeit eingespart. Und es wird mehr analytisch im Büro gearbeitet. Für die Beschäftigung bedeutet das Akademisierung. Die Zahl der Landwirte mit Hochschulausbildung steigt. Auf

der anderen Seite – sozusagen polarisiert – gibt es die Ausführenden: Techniker:innen an den Maschinen. Sie führen das aus, was die Akademiker im Büro entschieden haben.

Die Polarisierung kann man aber auch positiv sehen. Es gibt beispielsweise eine Steigerung der Qualifizierung in der Ausbildung: Beschäftigte müssen Mechatroniker sein oder studiert haben. Möglicherweise ist auch die Entlohnung höher. Es ist allerdings auch eine Herausforderung, diese höher qualifizierten Fachkräfte zu finden und zu binden. Der Personalabbau wiederum führt zu Vereinzelung und Arbeitsverdichtung. Anzumerken ist auch, dass der Anteil der kognitiven Arbeit steigt und es Verluste im Erfahrungswissen gibt.

Im Kontrast dazu steht – idealtypisch – eine Landwirtschaft mit ökologischer Produktion und regionaler Direktvermarktung. Dieser Typ ist breiter aufgestellt, sowohl bei den Produkten als auch bei den Mitarbeiter:innen. Entlastung kann es über regionale und solidarische Beziehungen geben, also über Organisationsformen, die über den bäuerlichen Familienbetrieb hinausgehen. Ein Extremfall ist dann die Solidarische Landwirtschaft. Es geht aber nicht darum, diesen Typ zu romantisieren. Bei diesem Typ gibt es viel informelle Arbeit, verschiedenste Formen von geringfügiger Beschäftigung – Minijobber helfen aus, FÖJ-ler arbeiten mit. Da gibt es viele Formen bis hin zu hoher Selbstausbeutung. Gleichzeitig geht es häufig um Sinnstiftung, um agrarökologisches Wissen und auch um handwerkliches Können. Aber auch hier bleibt die Herausforderung, die entsprechenden Fachkräfte zu finden. Gute Öko-Fachkräfte sind selten und die entsprechende Ausbildung ist noch zu wenig etabliert.

## Zitate aus den Interviews

- **Ein Biolandwirt mit Direktvermarktung** reflektiert beide Strategien und vergleicht sie.

*Unser Arbeitsaufwand ist schon groß. Sollen wir in Technik investieren wie der Nachbar? Die Ernte ist aber ein Gemeinschaftserlebnis, es geht schon auch darum, wie wollen wir arbeiten. Wie wollen wir wachsen? Wollen wir jeder Nachfrage hinterherrennen? Der Fleischer meinte kürzlich, unsere Qualität hat er seit Jahren nicht gesehen. Unser Problem: Wir finden keine Leute.*

- **Eine Beschäftigte in der Rinderzucht** arbeitet in einer großen Agrargenossenschaft und geht auf die Veränderung der Arbeit des Kollektivs ein. Auch sie nimmt Bezug auf die Technik.

*Der Melkroboter ist gut, aber die Arbeit wird nicht weniger, nur anders. Man arbeitet mehr allein, in Zweierschicht, wo man früher ein Kollektiv war. Die Arbeitsatmosphäre ist wichtig. Auch harte Arbeit macht man gern, wenn sie Spaß macht (...) man sieht nicht mehr jedes Tier 1x am Tag. Die hatten auch nur Nummern, aber man kannte sie.*

- **Eine Azubine** weist auf die Erwartungen von Auszubildenden hin

*Die Berufsschulen sind schwach aufgestellt (...) eine Ausbildung am Biohof ist nix zum stolz sein: keine wirkliche Landwirtschaft ohne große Maschinen und riesige Lager. (...) ich habe einmal hier auf einer LPG, auf einem großen Milchviehbetrieb mit 1.100 Kühen mitgearbeitet. Ich kann schon verstehen, warum die mega Schwierigkeiten haben, Leute zu finden.*

- **Ein Landwirt mit Precision Farming** betont, dass die Arbeit akademischer wird, analytischer...

*Meine Studienkollegen machen alle Precision Farming analytischer Zugang (...) Berechnung von Stickstoffdaten und Pflanzenproduktivität ein Landwirt in Ausbildung lernt Ausfühler zu sein das Gespür vom Boden, der direkte Kontakt wie beim Vater, das geht verloren die Abhängigkeit von den Datenfirmen wird groß, bisher hingen wir am Tropf der Agrarchemie*

- **Biolandwirt** mit Feldroboter (+ „Roboterbetreuer“)

*Der Roboter spart Arbeitsstunden (...) setzt die Zwiebeln exakt und hackt exakt. Aber er macht Fehler. Das Feld und die Pflanzen sind so heterogen (...) Was der Robo stehen lässt, macht der rumänische Hacktrupp in der Nacharbeit per Hand. Ich werde ständig vom Robo informiert, muss kontrollieren, entscheiden, stehe aber auch am Feld. Es braucht meine Erfahrung.*

*(...) in Bio drängen viele und gehen nach 1,2 Jahren, wenn sie die aufreibende Arbeit sehen. Letztlich braucht Bio mehr Arbeitskräfte. Darum geht's immer: Wie kriegt man den Arbeitsaufwand gewuppt mit so wenig Personal? Wie wir Landwirtschaft machen müssen um zu überleben mit der Umwelt und der Klimaveränderung, wird es wieder mehr Leute brauchen. (...) es sind auch schöne Herausforderungen als Landwirt. Nur ist man zu allein damit.*

## Fragen und Kommentare

### Kommentar (Gewerkschafter)

Es klang so, als würden Gewerkschaften und Betriebsräte grundsätzlich fehlen. Aber wir haben sowohl im Gartenbau als auch in der Landwirtschaft Flächentarifverträge in allen Regionen jeweils mit regionalen Arbeitgebern. Wir haben in Zeiten von Fachkräftemangel natürlich auch eine verbesserte Verhandlungsposition und erzielen derzeit zum Teil deutlich bessere Ergebnisse als vorher. Und wir haben Betriebsräte in großen Betrieben. Aber natürlich ist die Landwirtschaft, weil sie insgesamt sehr fragmentiert ist, für die Gewerkschaftsarbeit eine besondere Herausforderung

### Frage

Bitte Jobshift nochmal erläutern: Zwar sinkt die Zahl der bäuerlichen Arbeitskräfte stetig. Aber die Statistik zeigt, dass die Zahl der abhängig Beschäftigten, auch der langfristig abhängig Beschäftigten, stetig steigt. Wie passt das mit der Auslagerung von Arbeit zusammen?

Agnes Fessler: Ein Teil der Jobs shiftet aus der Landwirtschaft heraus durch den Strukturwandel und den Wandel der Betriebsorganisation. Aber es stimmt auch die Anmerkung, dass die abhängig Beschäftigten zunehmen, dass also weiterhin Arbeit in der landwirtschaftlichen Produktion vorhanden ist. Es hängt auch von politischen Entscheidungen ab, wie intensiv dieser Jobshift ausgeprägt ist.

## Dr. Ulrich Klischat – Kooperationen

Dr. Ulrich Klischat ist Berater bei der Landwirtschaftskammer Niedersachsen. Er berät zu rechtlichen, wirtschaftlichen und menschlichen Dimensionen von Betriebskooperationen und hat damit einen guten Blick „in die Herzkammer der Betriebe“. Er unterstützt Kooperationen über den ganzen Prozess: von der Gründung, über die alltäglichen Herausforderungen bis hin zur Auflösung.

Die Betriebe, die er berät, teilen einige typische Charakteristika

- Betriebsleiter sind häufig Einzelkämpfer, die für alle Bereiche und für alle Dinge auch immer zuständig sind in ihrem Unternehmen.
- Sie erfahren selten Entlastung. Durch zunehmende Automatisierung werden Arbeitsabläufe zwar erleichtert bzw. wird die Arbeitsbewältigung überhaupt erst möglich – bis durch Störungen und Defekte diese Zeiteinsparungen negativ überkompensiert werden.
- Familien: Partner\*innen haben zunehmend eigene Berufe und Tätigkeiten, weil dort die Stundenentlohnung häufig besser ist, die Planbarkeit mit Familie und Freizeit zufriedenstellender.

Freizeitansprüche verändern sich und diese Ansprüche werden auch in die landwirtschaftlichen Betriebe getragen.

- Selbst wirklich tolle Betriebe haben manchmal die Hofnachfolge nicht geklärt.
- Mitarbeiter sind i.d.R. Mitarbeiter und keine Unternehmer. (Erwartungshaltung von gestern: mein Mitarbeiter, der muss mich kontrollieren, dann ist er gut). Das ist nicht mehr aktuell. Die Mitarbeiter heute wollen ein geordnetes Arbeitsverhältnis haben, die wollen eine konkrete Aufgabe haben und sie wollen auch Freizeit, Wochenende und Planbarkeit haben.
- Mitarbeiter sowohl in Voll- als auch Teilzeit nehmen zu. Begrenzend sind Belastbarkeit, zeitliche Verfügbarkeit, Verfügbarkeit insgesamt, bei Erntehelfern zunehmend ungewisse Planbarkeit, ob sie jährlich zur Ernte wiederkehren.

### Warum werden Kooperationen eingegangen?

Die Einzelunternehmer wollen eine Entlastung haben und das geht durch Kooperationen. Die Gesellschafter sind für ihre jeweiligen Bereiche verantwortlich, organisieren diese und sorgen dafür, dass diese auch reibungslos laufen können. Aber sie müssen nicht immer persönlich verfügbar sein. Es gibt Vertreter, die in Urlaubszeiten, in Krankheitszeiten oder an Wochenenden diese Tätigkeiten wahrnehmen können und die vor allen Dingen auch wirklich gut eingearbeitet sind. Kooperationen bieten die Möglichkeit, Haftung und Verantwortung auf mehrere Schultern zu verteilen.

### Was sind denn überhaupt Kooperationen?

Kooperationen sind Formen der überbetrieblichen Zusammenarbeit. Man kann ganze Betriebe zusammenführen in ein gemeinsames Unternehmen. Man kann aber auch Teile von Betrieben herausnehmen. Daraus ergeben sich sogenannte Betriebsgemeinschaften, die beispielsweise nur den Ackerbau oder nur die Tierhaltung oder nur die Jungrinderaufzug mit anderen Betrieben gemeinsam machen. Da gibt es unterschiedliche Modelle, wie man das gestalten kann.

- Zentrale Fragen
- Wer trägt das unternehmerische Risiko? Das muss man dann bei der Gewinnverteilung berücksichtigen.
- Wer haftet womit und wofür? Wenn jemand beispielsweise nicht aktiv mitarbeitet und am Management und an Entscheidungsprozessen nicht beteiligt ist, dann kann er auch nicht komplett mit seinem Gesamtvermögen haften.
- Auch die Frage „Wer trifft Entscheidungen bis zu welchem Umfang“ muss definiert sein!
- und natürlich auch die Frage, wie umfangreich die Zusammenarbeit ist.

Jeder möge sich prüfen: Wie viel Kooperation hält er aus? Denn es gibt Landwirte, die sind schon gestresst, wenn sie mit dem Nachbarn eine Wiesenwalze haben, weil sie die ja morgen brauchen könnten und andere jonglieren mit Unternehmensbeteiligungen und sind trotzdem tiefenentspannt. Das muss jeder für sich abklären: Wieviel halte ich aus und wo ist die Grenze erreicht.

### Was im Vorfeld geklärt werden muss

- Ich brauche **entwicklungsfähige Ausgangsbetriebe**, das heißt keine finanziell angeschlagenen Betriebe: *Aus zwei lahmen Gäulen mache ich kein Rennpferd!* Eine Kooperation muss eine ökonomisch gute Perspektive haben.
- **Ich muss Gesellschafter haben, die einander vertrauen.** Es hat auch was mit Vertrauen zu tun, wenn man es aus aushält, dass ein Kollege die Arbeit anders verrichtet, als man es selbst machen würde. Es zeugt von Vertrauen, wenn man da sagen kann: „es ist trotzdem gut.“



- Ich brauche **gemeinsame Ziele, die miteinander korrespondieren**. Ein Vollblutunternehmer, der jedes Jahr neu bauen und ein paar Hektar dazu pachten muss, passt nicht zu einem genügsamen Menschen, der sagt „so reicht es mir auch“.
- Es müssen Fragen **der zukünftigen Betriebsorganisation geklärt sein**, beispielsweise wenn 2 Milchviehhalter zusammengehen: Wo stehen die Tiere zukünftig, wo ist der Sitz der Maschinen, wo ist der Sitz der Gesellschaft? Man braucht ein gemeinsames Büro, man braucht eine abgestimmte Maschinenausstattung.

### Bedingungen, damit Kooperationen gelingen

Ziel ist es, dass jeder Gesellschafter und Mitarbeiter die Bereiche erhält, die seinen Fähigkeiten und Neigungen entsprechen.

Wenn die Arbeitsbereiche aufgeteilt werden, müssen begehrte und weniger begehrte Arbeiten auf alle Beteiligten gleichmäßig aufgeteilt werden. Und im Ergebnis muss jeder Gesellschafter, Mitarbeiter, arbeitswirtschaftlich ausgelastet sein. Denn es gibt die Erfahrung, dass Mitarbeiter oder Gesellschafter, die nicht ausgelastet sind, darüber nachdenken, wie andere ihre Arbeit besser verrichten können. Das ist selten von Erfolg gekrönt.

**Es ist zu empfehlen, die Zusammenarbeit vor dem Kooperationsbeginn zu erproben. D. h. mit ersten Schritten beginnen:** sich gegenseitig besuchen, gemeinsam arbeiten, mal gemeinsam melken, sich auch mal gegenseitig Maschinen ausleihen. Es ist wichtig, die Erfahrung zu machen, wie sich das anfühlt.

Auch die Frage, wo denn die gemeinsam genutzten Maschinen stehen, muss geklärt werden. Zunächst ist der Wunsch naheliegend, dass die bisherigen eigenen Maschinen auch am eigenen Standort bleiben. Aber dann stellt man fest, dass permanent fremde Leute auf der Hofstelle unterwegs sind. Das wollen nicht alle.

### Beispiel Milchviehbetrieb

Milchviehbetriebe kann man beispielsweise in die Bereiche Management, Jungvieh, Kommunikation, Kälber, Kühe, Außenwirtschaft aufteilen.

Das kann man weiter herunter brechen: Im Bereich Management, gibt es wiederum Aktivitäten wie Buchführung, Einkauf, Verkauf, Arbeits- und Mitarbeiterereinteilung, Pachtverträge, führen der Ackerschlagkartei und anderes mehr (**siehe Folien der Präsentation**)

Zu all diesen Aspekten gilt es, die Arbeit auf Gesellschafter und Mitarbeiter zu verteilen. Hinter jedem Bereich sollte nur ein Name stehen; nur die Person, die dafür zuständig ist, dass dieser Bereich erfolgreich bearbeitet wird.

### Kommunikation

Gesellschafter müssen sich regelmäßig treffen. In der Anfangszeit häufiger, möglichst einmal die Woche, danach alle 14 Tage. Wenn keine dringenden Themen anstehen, ist die Runde nach wenigen Minuten fertig. Aber die Erfahrung sagt: wenn es keine regelmäßigen Termine gibt, dann sagt jeder *ach, ist ja nicht so wichtig* und es besteht die Gefahr, dass Probleme verschleppt werden.

Bei der Kommunikation ist darauf zu achten, dass alle mitgenommen werden: die Mitarbeiter, die mitarbeitenden Familienangehörigen, die Partner u.a.m. Es müssen nicht bei jeder Gesellschafterversammlung alle Mitarbeiter dabei sein, aber es braucht die Möglichkeiten eines Informationsflusses.

Es muss gelernt werden, dass nicht nur Sachthemen zu kommunizieren sind. Die Beteiligten müssen in der Lage sein, auf Konflikte und auf Missstände hinweisen zu können (Kritikfähigkeit).

In Kooperationen steigt der Kommunikationsaufwand für Information und Entscheidung. Das muss von den Beteiligten akzeptiert werden. Erfahrungsgemäß steigt aber auch die Entscheidungsqualität, weil beispielsweise eben nicht aus dem Affekt heraus eine teure Maschine gekauft werden kann. Man muss ja die anderen immer mitnehmen.

### Wir-Gefühl

Kooperationen ermöglichen es, dass ein Wirgefühl entsteht, das die einzelnen stärkt. Das ist konträr zu dem, was viele Landwirte als Einzelunternehmer berichten: *Ich sitze immer alleine auf meinem Betrieb und muss alleine entscheiden*. Diese Motivation sollte man nicht unterschätzen. In der Kooperation haben man die Möglichkeit, mit jemand anders über alles zu sprechen. Denn *mit den Nachbarn sprechen Sie nicht über das letzte Bankgespräch oder die letzten Pachtverhandlungen*.

### Möglichkeiten der Entlastung

Kooperationen können Entlastung bringen durch Verantwortungsteilung und Haftungsbegrenzung. Es ist nicht immer nur die Arbeitsmenge in der Landwirtschaft, sondern es ist auch der Druck, dass die Einheiten und die Fremdkapitalbelastung immer größer werden, dass die Dokumentationspflicht steigt usw. Dieser Druck kann auch psychische Folgen haben. In einer Kooperation ist es möglich, dass jemand in die 2. Reihe geht und einen kleinen Bereich bekommt, den er gut und gerne macht, Und dass er auch in Zeiten, in denen es nicht so gut geht, trotzdem in eine Struktur eingebettet ist, die ihn unterstützt.

## Fragen und Kommentare zu den Vorträgen von Agnes Fessler und Dr. Ulrich Klischat

### Frage

Gibt es eine Mindestbetriebsgröße, ab der sich eine Kooperation lohnt?

*Ulrich Klischat:* Ich habe durchaus Anfragen, beispielsweise von Landeigentümern, die möchten, dass ihre Flächen ökologisch bewirtschaftet werden und dass sie mit diesen Flächen in eine Kooperation gehen wollen. Es ist natürlich möglich, nur mit Land und ohne Mitarbeit in eine Kooperation einzutreten. Aber dann wird für diese Gesellschafter eben erheblich weniger vom Gewinn übrigbleiben. Ansonsten gilt das, was auch sonst geht. Es muss arbeitswirtschaftlich machbar sein und ökonomisch müssen die Leute davon leben können.

### Frage

Kann man die Typisierung noch weiter differenzieren nach Betriebsform? Wir haben ja vorhin in der Diskussion gemerkt, dass Arbeitsaufwand und Arbeitsorganisation bei tierhaltenden Betrieben, bei Gemüsebetrieben oder bei reinen Ackerbaubetrieben sehr unterschiedlich sind.

*Agnes Fessler:* Ja, die genannten Produktionsweisen können unterschiedliche Typen bedingen. Allerdings ist festzustellen - beispielsweise bei den Agrargenossenschaften - dass auch diese großen Betriebe auf sehr unterschiedliche Weise bewirtschaftet werden können. Auch da können kooperative Elemente eine große Rolle spielen, trotz der Größe. Oder dass es gerade deswegen auch einen gewissen Standard für die Angestellten gibt. Es ist interessant zu sehen, dass kooperative Produktionsformen ganz unabhängig von der Intensität möglich sind.

## Frage

Wie schätzt Herr Klischat Futter-Mist-Kooperationen ein?

*Klischat:* Die spielen in seiner Arbeit keine Rolle. Das ist ein Austausch von Nährstoffen zwischen den Betrieben, auf den insbesondere die viehlosen Betriebe angewiesen sind. Es hat eine rein ökonomische Dimension aber keine kooperativ-soziale Dimension.

In den Kooperationen, die er betreut, geht es um die soziale Frage: Betriebe und Familien stellen sich die Frage, wie sie eine gute Konstruktion hinbekommen, in der sie gut leben und arbeiten können. Bei etwa der Hälfte, die bei ihm anfragen, muss man dann auch dazu raten, keine Kooperation zu gründen, sondern nach anderen Lösungen zu suchen.

## Frage

Wie umfassend können Kooperationen sein?

*Klischat berichtet von einem Beispiel:* Er hatte vor einigen Jahren die Anfrage einer Betriebsgemeinschaft, die in der Außenwirtschaft bereits eine Kooperation eingegangen war. Das wollten sie jetzt auf die Milchwirtschaft ausdehnen: zusammen melken. Und obwohl sie schon zehn Jahre Erfahrung mit der Kooperation in der Außenwirtschaft hatten, hat es nicht funktioniert. Nach anderthalb Jahren wurde die Bitte an ihn herangetragen: Bitte helfen Sie uns, die Kooperation wieder aufzulösen. Sie haben festgestellt, dass die Intensität zu hoch, zu eng, zu dicht war. Das haben die Familie nicht getragen.

## Frage

Steigt die Zahl der Kooperationen, weil manpower (Fachkräfte) gesucht wird?

*Klischat:* Es werden nicht mehr Kooperationen, aber sie werden anders. Wir haben beispielsweise die Situation, dass Betriebe ohne Hofnachfolger darüber nachdenken, mit einem Mitarbeiter, der seit vielen Jahren dabei ist, eine Gemeinschaft einzugehen.

Außerdem haben wir zunehmend große, hochspezialisierte Unternehmen, die dann Unternehmensbeteiligungen haben und diese Unternehmensbeteiligungen sind oftmals auch Kooperationen.

Aber der klassische Fall – ich habe 70 Kühe und möchte die in eine Gemeinschaft einbringen - geht eher zurück.

Es geht dann eher in Richtung Betriebszweiggemeinschaft bei der Biogasanlage oder beim Ackerbau. Statt allein zu wachsen sollen Synergieeffekte mit anderen zusammen realisiert werden. Die Kooperation soll etwas ermöglichen, was die Betriebe alleine nicht schaffen können.

## Frage

Ein Berater aus Bayern hat gesagt, der beste Kooperationsvertrag legt direkt fest, wie die Kooperation wieder aufgelöst wird. Denn seiner Erfahrung nach gehen die meisten Kooperationen spätestens in der zweiten Generation wieder auseinander, wenn junge Leute einsteigen und damit die Personen wechseln, die die Kooperation tragen. Oft kommt es auch dazu, dass einer alles übernimmt und der die anderen aussteigen.

*Klischat:* Also das was sie sagen ist genau richtig. Das Wichtigste bei einer Gründung ist die Frage: Wie kommen wir wieder auseinander? Wie kann ich das Einzelunternehmen wieder aus dem Gemeinschaftsunternehmen herauslösen. Diese Frage muss eigentlich schon bei der Gründung beantwortet werden.

---

*Wenn ein Landwirt sich einen Schlepper kauft und den nach 12 Jahren verkauft, dann sagt keiner, der Schlepper hat nichts getaugt. Aber wenn die Kooperation nach 12 Jahren aufgelöst wird, dann kommen alle Nachbarn raus und sagen: ich habe es gewusst! Das funktioniert nicht. Aber dass diese Kooperation dann eben 12 Jahre eine gute Arbeit gemacht hat und auch Arbeitssituationen und Einkommenssituationen ermöglicht hat, die einer alleine nicht geschafft hätte, das wird dann nicht gesehen.*

---

### Kommentar zum Wandel der Beschäftigungsverhältnisse

Die Entwicklung der Zahl der Beschäftigten muss differenziert angeschaut werden. Also in Westdeutschland ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten tatsächlich gestiegen, weil sie halt Familienarbeitskräfte ersetzt haben. In Ostdeutschland sehen wir aber eine andere Entwicklung. In Ostdeutschland gibt es ja traditionell deutlich weniger Familienarbeitskräfte und da sinken tatsächlich die Zahlen der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

### Kommentar zum Jobshift

Die zunehmende Technisierung und Akademisierung führt dazu, dass Arbeitsplätze, die ursprünglich in der Landwirtschaft waren - von der Weiterentwicklung von Produktionsmethoden bis zu Verarbeitung der Milch und des Getreides, zunehmend in die vorgelagerte und in die nachgelagerte Industrie outgesourct wurden. Und das setzt sich durch Automatisierung jetzt weiter fort, wo Melkroboterhersteller sozusagen die Wissensarbeit übernehmen.

### Kommentar zur Arbeitsverdichtung

Die Technisierungs- und Rationalisierungsprozesse führen ganz stark zu einer Arbeitsverdichtung auf der individuellen Ebene. Von außen sieht es so aus, dass der Melkroboter uns die Arbeit abnimmt oder erleichtert. Und sicherlich mag das in individuellen Fällen auch zutreffen. Aber die Arbeit per se - das ist jetzt eine These von mir - hat sich durch all diese Rationalisierungsgewinne nicht grundsätzlich verbessert, sondern der Druck nimmt zu – sowohl für die abhängig Beschäftigten als auch für die selbstständigen Landwirte.

*Fessler:* Ich möchte dazu sagen: Es ist ambivalent. Ambivalent ist das Lieblingswort in der Wissenschaft. Beispiel Rationalisierung: Einerseits könnte man die Frage stellen, ob sie grundsätzlich zu Personalabbau führen muss oder ob möglicherweise nur Arbeit freigesetzt wird, die anders sinnvoll eingesetzt werden kann.

Und natürlich geht es oft primär gar nicht darum, die Arbeit als solche zu erleichtern: Es geht vor allen Dingen um Kosteneinsparung. Das Ziel ist nicht Arbeitsentlastung, sondern das Ziel ist Kosten zu sparen, eine Lösung für den permanenten Kostendruck zu finden.

Die Entwicklung ist aber auch ambivalent, was die Arbeitsqualität angeht. Denn der Shift, also die Verschiebung hin von körperlicher zu mehr kognitiver Arbeit, entspricht in unserer Gesellschaft und in unserer Kultur eher unseren Vorstellungen von guter Arbeit. Aber auch das verändert sich. Die Arbeitssoziologie nimmt mittlerweile auch Arbeitsverdichtung bei PC-Arbeit und bei akademisierter Arbeit wahr.

Die Frage nach den vor- und nachgelagerten Jobs in der Produktionskette, ist auch eine Frage von Verteilung von Ressourcen und Einkommen. Die Entwicklung wird davon bestimmt, dass die Sozialpartner

sehr unterschiedlich starke Position einnehmen. Da braucht es vermutlich einen Ausgleich, weil entlang der Produktionskette die Verteilung der Gewinne in den Jobs und der Arbeitsqualität nicht ausgewogen ist.

### Kommentar

Es gibt aktuell eine Umfrage innerhalb der Landwirtschaft, um herauszufinden, was die Leute am meisten drückt. Ganz vorne steht relativ klar die schlechte Bezahlung. Das ist ein ganz großes Problem. Der nächste Punkt ist die hohe Arbeitsbelastung.

### Kommentar

Bei der Ausbildung handelt es sich um eine Grundausbildung. Die jungen Leute, die ausgebildet werden, sollen in der Lage sein, sowohl auf einem konventionellen als auch auf einem Ökobetrieb zu arbeiten. Die weitere Spezialisierung, die muss in Fortbildungen geschehen. Auf die Frage, wie junge Leute mit der Technik umgehen, habe ihm ein Leiter eines großen Ökobetriebes gesagt: Das ist überhaupt kein Problem. Das Problem ist die Bodenansprache und die Pflanzenansprache. Und das sei das Gleiche im konventionellen Bereich und im Ökobereich.

### Statement (ELAN Netzwerk)

ELAN ist das emanzipatorische Landwirtschaftsnetzwerk und wir vertreten queere Menschen und Frauen in der Landwirtschaft. Wir sind überwiegend junge Menschen und Auszubildende und für uns hat der Punkt *Gute Arbeit in der Landwirtschaft* große Bedeutung. Das ist ganz eng damit verbunden, frei von Diskriminierung zu sein und damit auch ein Recht auf Gewaltschutz zu haben. Die Dimension Gewalt muss beim Thema „Gute Arbeit in der Landwirtschaft“ mitbedacht werden. Denn wir haben eine ultrakrass vergeschlechtlichte Branche. Da steht der Elefant im Raum. Auch Arbeitsschutz und Demokratiebildung müssen Themen in den Berufsschulen sein, denen sich auch Chefs und Betriebsleiterinnen bewusst werden müssen. Das PECO Institut macht hier die ersten tollen Projekte, aber ist unterfinanziert.

### Moderatorin

Wir treffen auf eine Branche, in der männlich und weibliche Arbeitsbereiche traditionell so sehr getrennt waren, dass jeder sein eigenes Königinnen- oder Königreich hatte. Das ist historisch etwas, dass sich aber sehr schnell ändert.

### Kommentar Fessler

Hier braucht es mehr Forschung. Aber es ist auch schon einiges Kommen. Bei ihrer Studie spielten die Geschlechter eine große Rolle. Sie sind fast nur an männliche Gesprächspartner gekommen. Die Azubine, die sie interviewt hat, hat das Thema auch angesprochen. Die Technikorientierung des Berufs hängt mit einem besonders männlich dominierten Berufsfeld zusammen. Spannend ist beim Thema Kooperationen zu schauen, wie geschlechtliche Sozialisation da reinspielt. Geschlechtsspezifische Organisation ist hier wichtig und spannend.

Zum Thema Ausbildung: Agrarökologisches Wissen sollte in die Ausbildung integriert werden, neben Technikwissen und BWL-Wissen. Das sollte integriert werden und nicht in einem speziellen Ausbildungsgang Berücksichtigung finden.

### Kommentar

Auszubildende gerade im Bio-Bereich sagen, sie fühlen sich durch die staatliche Ausbildung nicht vorbereitet auf die Anforderungen der biologischen Landwirtschaft. Und daher erleben wir immer wieder,

dass das regelmäßig Leute in sehr prekäre Ausbildungsverhältnisse treibt; dass Mindeststandards in diesen Arbeitsverhältnissen unterlaufen werden.

### Kommentar

Leute, die überlegen, kooperativ als Beschäftigte gleichberechtigte Betriebe zu gründen, stoßen gerade im kleinen Betriebssektor immer wieder an Grenzen, was die Rechtsformen in Deutschland angeht. Genossenschaften werden als sehr hochschwierig erlebt und dass andere Rechtsformen eigentlich für gleichberechtigte Besitzverhältnisse und Entscheidungsstrukturen in Deutschland eigentlich nicht funktional sind.

### Geschlecht und Familie

*Klischat:* 95% seiner Gesprächspartner sind männlich und zwischen 30 und 60 Jahren alt. Wenn er Kooperationen plant, plant er mit der ganzen Familie. Er erlebt es oft, dass bei den ersten Gesprächen die Frauen nicht dabei sind. Beim Thema Arbeitsorganisation fragt er direkt „Wer versorgt denn die Kälber?“ Da ist ihm wichtig, dass bei einem zweiten Treffen dann auch die Frau mit am Tisch sitzt. Er stellt fest, wenn er Vereinbarungen ohne die Frau trifft, dann sind die im Nachhinein wieder aufgehoben, „weil Kräfte im Hintergrund im Spiel waren, die er nicht mitbedacht hat“. Er führt dann oft noch Einzelgespräche mit den Familienangehörigen.

Zum Thema der Rechtsformen wie z.B. Hofgemeinschaften. Da entsteht die Frage des Haftungsrisikos: Welche Rolle spielen die Personen, die kein Vermögen mit einbringen. Das Haftungsrisiko muss geklärt werden. Es muss eine Rechtsform geben, die die Hofnachfolger:in schützt. Das Gesellschaftsrecht gibt Möglichkeiten, das Haftungsrisiko zu kontrollieren. Da bietet das aktuelle Recht ausreichend Handlungsspielräume.

### Ausbildung

*Klischat:* In der Ausbildung ist die Zeit immer limitiert, das vermittelte Wissen immer defizitär.

## Podiumsdiskussion am Nachmittag

Der Nachmittag stand unter der Überschrift „Der Blick von Innen“. Vier Praktiker:innen teilten ihre Perspektiven auf die Frage, was Gute Arbeit in der Landwirtschaft ausmacht, welche Herausforderungen es gibt und was es braucht, um ihre Visionen zu erreichen. Dieser zweite Teil der Veranstaltung traf auf sehr viel Resonanz aus dem Publikum. Über den Chat und mit Redebeiträgen beteiligten sich viele der Teilnehmer:innen, von denen alle eigene Erfahrungen aus der landwirtschaftlichen Praxis, aus der Verbändearbeit, aus der Wissenschaft oder Politik mitbrachten.

Eingeladen waren:

**Steffen Dirksen:** Der Betriebsleiter mit Milchvieh in Westerstede hat viele Arbeiten an Lohnunternehmen abgeben.

**Klaus Feick** leitet den Biobetrieb Biotopia in Arnstein-Greifenhagen mit Landwirtschaft, Gärtnerei, Verarbeitung und Direktvermarktung und zahlreichen Beschäftigten.

**Dagmar Heyens** ist Betriebsratsvorsitzende bei Moorgut Karzfehn Turkey Breeder GmbH, Vizepräsidentin der Landwirtschaftskammer Niedersachsen. Und aktives Mitglied der Gewerkschaft IG BAU

**Christoph Rothhaupt.** Der Betriebsleiter in Unterfranken mit Acker-, Gemüsebau und Mutterkühen hat den Betrieb nach einem Burn out neu organisiert

## Teil 1: Was ist „Gute Arbeit in der Landwirtschaft“

### Statements

#### Statement von Klaus Feick:

*Wenn man die Entwicklung der letzten Jahre betrachtet - ich schmeiße als Stichworte in den Ring Work Life Balance, 4 Tage Woche, Lohnentwicklung - dann muss man eigentlich den Eindruck bekommen, dass Arbeit etwas ganz furchtbar Schreckliches sein muss, dass man am besten so wenig wie möglich macht, dabei am besten so viel Geld wie möglich verdient, um sich Konsum und Freizeit leisten zu können, weil man nur dann zufrieden sein kann.*

*Ich kann mit dem Eindruck nichts anfangen. Dann bin ich ja wirklich im Hamsterrad getrieben. Denn das Glücksgefühl eines Kurztrips an die Ostsee, das hält, ein paar Stunden, und ich muss dann schon wieder ... weg.*

*Ich differenziere für mich nicht zwischen Arbeit und Freizeit, sondern ich sage mir: Also ich habe mein Leben, ich habe auch nur ein Leben und das Leben, das möchte ich. Die Zeit, die ich habe, die möchte ich so sinnstiftend wie möglich verbringen. Und viele Dinge erreichen und machen, von denen ich zutiefst überzeugt bin. Und logischerweise mir dabei auch ein Einkommen ermöglichen.*

*Klaus Feick ist agrarpolitisch engagiert: Was ist das denn, wenn ich zu einer Vorstandssitzung fahre? Ist das Arbeit, ist das Freizeit? Das macht es eigentlich schon deutlich, dass man das nicht wirklich trennen kann.*

*Arbeit oder Freizeit? Teil eines Ganzen zu sein, einen ganzen Prozess mitzuerleben, von der Aussaat bis zum Verkauf, vom Anbau des Gemüses bis zum Verkauf am Marktstand. Möglichst vielfältige Arbeiten zu haben, vom draußen sein bei Wind und Wetter, was nicht immer schön ist, bis hin zum kuscheligen Büro, wo man nebenher Musik hört. Es gehört für mich alles dazu. Auch dass fast jede Tätigkeit Spaß machen kann, wenn man sie eben **nicht** nur macht. Und vor diesem Hintergrund sehe ich die zunehmende Spezialisierung sehr kritisch, (...) dass die Sinnhaftigkeit verloren geht und man dann wirklich einen Ausgleich über Geld oder Freizeit braucht.*

#### Statement von Dagmar Heyens:

Dagmar Heyens spricht aus der Perspektive einer abhängig Beschäftigten und stellt klar, dass sie sich insofern von den Perspektiven vom Vorredner unterscheidet.

Aber sie sagt auch, dass auch ihre Kolleg:innen im Betrieb eine intrinsische Motivation verfolgen und grundsätzlich ein ähnliches Verständnis von Guter Arbeit hätten. Die Arbeit müsse sich sinnvoll anfühlen, man sollte abends müde und zufrieden zu Hause ankommen.

*Ich sag das an anderer Stelle gerne mal so salopp: Man muss ein bisschen bekloppt sein, wenn man diesen Beruf ausüben will. Man muss sehr leidensfähig sein, man muss flexibel sein, man muss sich ständig auf neue Begebenheiten einstellen können und das können sie als Unternehmer, aber das können meine Kollegen auch.*

Dagmar Heyens spricht aber auch davon, wie der Druck in den letzten Jahren zugenommen hat und wie sich das bei den Kolleg:innen bemerkbar macht.

*Der Druck wird immer größer. Wir sprechen von Arbeitsverdichtung. Wir sprechen aber auch von anderen Einflüssen: gesellschaftliche Dinge, die passieren, Ukrainekrieg und politische Unsicherheiten. Wir haben in der Landwirtschaft zusätzlich noch das Problem, dass wir rein von den Tariflöhnen her nicht gerade die*

*bestbezahlte Branche sind. Gleichwohl haben wir auch noch schwere Arbeitsbedingungen. Wir arbeiten auch am Wochenende. (...) Wir merken schon, die Krankenquote steigt, der Druck wird größer.*

In der Landwirtschaftskammer hat die „Wahlgruppe 2“, das ist die Vertretung für die Arbeitnehmer:innen, 6 Thesen<sup>1</sup> aufgestellt, was Gute Arbeit ist. Darin steht unter anderem: „die grünen Berufe bieten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein hohes Potenzial für erfüllende gute Arbeit. Zudem erfordert der künftige Arbeitsmarkt eine angemessene Flexibilität von allen Akteuren“. Allen sei bewusst, dass Flexibilität und Belastbarkeit zentrale Anforderungen an Arbeitnehmer:innen in der Branche sind.

#### **Statement von Steffen Dirksen:**

*Wir haben auch viel Arbeit und mit einer 4 Tage Woche kommen wir ... nicht hin. Aber wir haben für uns die Bereiche gefunden, wo wir einfach richtig Spaß dran haben. Und dann fühlt sich das auch nicht wie Arbeit an. Das ist irgendwie ... auch Hobby.*

Steffen Dirksen spricht vor allem von der Arbeitssituation auf seinem Betrieb. Er hat nach einer Hofumsiedlung von 100 auf 200 Kühe aufgestockt. Im Zuge dessen konnten sie die Arbeit neu organisieren. Dabei haben sie entschieden, viele Arbeiten, die sie nicht so gerne machen, an Lohnunternehmer auszulagern: In ihrem Fall sind das vor allem die Feldarbeiten mit den Traktoren. Ihr Betrieb profitiert davon, dass es in ihrer Region in Nordwestdeutschland viele gute Lohnunternehmer gibt, auf die sie sich verlassen können.

*Das macht total viel Spaß. Ich mache genau das – oder wir alle bei uns im Betrieb, glaube ich - dass wir das machen, wo wir richtig Spaß dran haben. Wir können was zusammen entwickeln. Da ist ja der neue Hof, der war nicht fertig, so wie er jetzt ist. Wir sind auch jetzt noch nicht fertig, aber es entsteht was und wir gehen alle voll darin auf.*

#### **Statement von Christoph Rothhaupt:**

Christoph Rothhaupt bietet zusammen mit Beratern in Bayern Hilfe bei Burnout und Depressionen an. Er versucht vor allem das Bewusstsein für das Risiko zu schaffen, an diesen Krankheiten zu erkranken. Er kämpft dafür dass sich Männer, die im Hamsterrad hängen, aber auch Landwirtinnen, sich helfen lassen und mehr über diese Themen sprechen. Sein Kontakt: [selbstBEWUSST.in.der.LW@gmx.de](mailto:selbstBEWUSST.in.der.LW@gmx.de)

In seinem vorherigen Betriebskonzept war er eingefahren, der Druck war zu hoch. Er sagt:

*Ich hatte 70 Tieren am Roboter und 120 Hektar Land dabei. Die Arbeit hat mich damals einfach erdrückt. Das muss man so sagen. Aber das war nicht nur die Arbeit, sondern auch der ganze ökonomische Druck. Und ja, die Witterung teilweise auch. Wir sind hier in Unterfranken relativ trocken und da hatten wir schon mal das die Angst gehabt Futter beizubringen.*

Die fehlende Wertschätzung machte ihm und macht vielen Landwirt:innen zu schaffen.

*...und eine gewisse Wertschätzung. Das gefällt mir bei uns im Gemüseladen. Diese Wertschätzung direkt vom Kunden zu bekommen. Dann geht man ... auch mal über einen harten Tag auf dem Acker, wo man den ganzen Tag Unkraut gezupft hat, hinweg und denkt sich: O.k., das war es auch Wert.*

*Und ich glaube, dass das auch besonders wichtig ist. Wo uns einerseits diese Wertschätzung fehlt, andererseits hier von der Bevölkerung Wertschätzung zu bekommen für das, was wir tagtäglich tun.*

---

<sup>1</sup> Siehe [https://www.lwk-niedersachsen.de/lwk/news/40625\\_Landwirtschaftskammer\\_Niedersachsen\\_veroeffentlicht\\_Thesenpapier\\_zur\\_Situation\\_des\\_gruenen\\_Arbeitsmarktes](https://www.lwk-niedersachsen.de/lwk/news/40625_Landwirtschaftskammer_Niedersachsen_veroeffentlicht_Thesenpapier_zur_Situation_des_gruenen_Arbeitsmarktes)



Nicht jede Arbeitsstunde fällt bei ihm gleich ins Gewicht, in der Hinsicht ist Arbeit nicht gleich Arbeit:

*Viel ist immer so eine Sache. Wenn ich auf einem Grubber sitze, das ist für mich auch Freizeit. Da schalte ich mal ab. Wenn ich Feldbearbeitung mache oder wenn ich Flurschau mache; das gehört für mich nicht zur Arbeit dazu. Arbeit ist für mich schon eher das Büro, die bürokratische Last, die wir mittlerweile zu tragen haben.*

## Diskussion

**Frage Tanja Busse:** Im ersten Teil über die Kooperation hatte der Berater der Landwirtschaftskammer geraten, dass jeder, wenn man kooperiert, auch mal was machen muss, was nicht so gut ist und was ein bisschen schwierig sein kann. Damit man das fair aufteilt. Und Steffen Dirksen hat jetzt gesagt: Wir haben uns für unseren Betrieb überlegt, das zu machen, was wir gerne machen. Denn gerne machen heißt gut machen. Manche Leute fahren eben lieber Trecker und wir sind lieber bei den Kühen. So hab ich es verstanden, wie würden Sie das einschätzen?

**Steffen Dirksen:** Also ich bewirtschafte den Betrieb mit meinem Vater und einem Vollzeitmitarbeiter zusammen. Da macht jeder schon auch andere Sachen. Jeder hat seinen Schwerpunkt. Wir vertreten uns aber auch alle. Also macht jeder auch alles. Das finde ich wichtig, damit jeder mal frei hat und mal raus kann.

**Hinweis aus dem Chat:** Die Saisonarbeitenden fehlen auf dem Panel. „Die werden oft um Lohn betrogen, physisch bedroht, schlafen in Containern, Sinnstiftung kommt da sicherlich selten auf“.

**Lucia Heigl:** Arbeit mit Lohnunternehmern hat gegenüber Kooperationen den Vorteil, dass bestimmte Aufgaben komplett ausgegliedert werden können. Die Möglichkeiten der Auslagerung sind wichtig. „Denn im Endeffekt sind ja 8 bis 10 Stunden Arbeit am Tag schon weg. ... Also mit den ganzen Stall- und Hofarbeiten und Büroarbeiten ist ja eigentlich der Arbeitstag schon voll, wenn ich von 8 Stunden ausgehe. Arbeitsspitzen sind dann Getreideernte, Aussaat oder was auch immer“. Das Problem sei aber, für alle Betriebszweige immer Lohnarbeit zu finden.

### Kommentar Dagmar Heyens:

*Es ist ja so, dass wir auf dem deutschen Arbeitsmarkt kaum noch genügend Arbeitskräfte generieren können, um die Arbeit in den Betrieben leisten zu können. ... Ich habe knapp 500 Kollegen in den Bundesländern Brandenburg und Niedersachsen und auch wir arbeiten vermehrt mit rumänischen, litauischen oder polnischen Kolleg:innen zusammen. Auch die werden bei uns nach unserem Tarifvertrag bezahlt. Wir haben einen Haustarifvertrag und zusätzlich ist es aber so, dass - wenn wir einen Vermittler eingeschaltet haben – dieser auch noch zusätzlich kassiert. Konkrete Zahlen rückt niemand raus. Die ausländisch Beschäftigten müssen auch noch mal eine Gebühr an den Vermittler zahlen. Das hat für mich schon ein bisschen was von Sklavenhandel.*

*Wir sorgen schon dafür, dass die Leute, die bei uns arbeiten, ordentlich untergebracht sind und ordentlich behandelt werden. Aber wir haben natürlich das Problem der Sprachbarriere. Das belastet auch die deutschen Arbeitnehmer, weil sie immer häufiger managen und die Leute einweisen müssen. Aber wir werden uns daran gewöhnen müssen, weil wir einfach nicht mehr genug Mitarbeiter für diese Arbeit finden.*

Auf die Nachfrage, ob bestimmte Saisonbeschäftigte noch prekärer arbeiten, wenn sie schlechter sozial eingebunden sind, antwortet Frau Heyens: *Manchmal kriegt man sie nicht zu packen, weil sie sich nicht trauen, auszupacken. Das ist ein großes Problem. Man muss schon in ihrer Landessprache zu ihnen kommen, weil sie sich ansonsten uns gegenüber nicht öffnen.*

**Kommentar Herr Wolf:** *Es besteht die große Unsicherheit, dass Menschen in unserem Beruf es überhaupt bis ins Rentenalter schaffen, Stichwort Arbeitsunfälle, Stichwort Berufserkrankung. Auch psychische Erkrankungen sind von der Berufsgenossenschaft zu weiten Teilen immer noch nicht als Berufskrankheiten anerkannt, obwohl sie virulent sind.*

**Frage Frau Gotter:** zum Thema ausländische, dauerhaft Beschäftigte. Sie fragt Frau Heyens, ob in ihrem Unternehmen Deutschkurse angeboten werden.

**Frau Heyens:** Ja, da sind wir dran, wir haben da ein großes Interesse, auch daran, die Familien nachziehen zu lassen.

Das Problem ist oft die Umsetzung. Die ausländischen Kollegen haben oft keinen Führerschein. Und wir haben einzelne Standorte, manchmal nur mit 2 ausländische Kollegen und die muss man dann logistisch zum Sprachkurs zu bringen. Da sind wir dran. Teilweise arbeiten wir auch mit Apps. Wir haben viele Arbeitsanweisungen in verschiedene Sprachen übersetzt. Und wir haben Kollegen, die zweisprachig unterwegs sind, die teilweise von Farm zu Farm fahren und versuchen, die Kollegen da zu unterstützen. Aber es bleibt ein Problem.

**Kommentar K. Varelmann zu ausländischen und Saison-Beschäftigten:** Die besonderen prekären Verhältnisse finden sich in sehr spezialisierten Betrieben. *Zum Beispiel im Erdbeerenbau oder Spargelanbau, wo dann in begrenzter Zeit extrem viel Handarbeit erforderlich ist, weil die Arbeit noch nicht technisiert ist oder der Lohn günstiger ist als der automatisierte Spargelstecher. Da haben wir es mit einer Situation zu tun, wofür kurze Zeiten viele Menschen gebraucht werden und das sind oft Kollegen und Kolleginnen aus Rumänien oder Polen.*

Für diese Gruppe gibt es eine „strukturelle Verletzlichkeit“: Sie leben oft nicht hier. Sie sind daher auf den Höfen auf Unterkünfte angewiesen, haben kurze Arbeitsverträge, müssen sehr, sehr flexibel sein und das kann zu hohen Abhängigkeiten führen. (...) Zu beachten ist, dass das Kollegen und Kolleginnen sind, die hohe Qualifikationen mitbringen, nicht im Sinne von einer beruflichen Fachausbildung. Aber den ganzen Tag Spargel stechen in der Geschwindigkeit, die man braucht, um die Leistungsvorgaben zu erreichen oder Gemüse zu ernten, das ist etwas, was man unter Erfahrungswissen einordnen könnte.

Sie verweist nochmal auf die Arbeit der Initiative Faire Landarbeit zu diesem Thema.

**Frage, wie die Betriebsleitenden mit Angestellten in ihrem Betrieb arbeiten.**

**Steffen Dirksen:** Es gibt einen Vollzeitbeschäftigten zum Melken und 4 Minijobber; außerdem einen Pool von Leuten, auf er zurückgreifen kann.

**Klaus Feick:** Sie haben 25 Personen angestellt; im Bereich Gemüse und Lieferservice 12 bis 14. Viele davon in Teilzeit; Männer und Frauen. *Wir haben unseren Gemüsebau immer so organisiert und strukturiert, dass wir ausschließlich mit einheimischen Leuten klargekommen sind, die meisten aus dem Dorf. Unser Anbau ist so strukturiert, dass wir ganzjährig zu tun haben und nicht nur Arbeitsspitzen zu einer bestimmten Zeit. Um unseren Wohlstand zu sichern, wollen wir auf einheimisches Personal zurückgreifen. Bei ausländischen Saisonarbeitskräften hat es mit Polen angefangen, dann Rumänen, Georgien oder Weißrussland. Bald sind wir einmal um den Globus rum. In dieser Form unseren Wohlstand zu erhalten finde ich absurd.*

**Christoph Rothhaupt:** Sie sind zu dritt auf dem Betrieb. Sie haben Fahrer, die Lust auf Treckerfahren haben und einen guten Lohn bekommen. Er hat auch eine kleine Dienstleistungsfirma für den Winterdienst. *Die bekommen mehr als Mindestlohn.* Das ist für ihn eine Form von Wertschätzung. *Danach das zusammensitzen am Hof und vielleicht noch grillen und ein Bier trinken, das gibt denen viel und das ist für uns gut.*

## Teil 2: Welche Herausforderungen gibt es und was braucht es, um die jeweiligen Visionen von Guter Arbeit zu erreichen

### Statements

**Statement von Steffen Dirksen:** Wichtig sei es, einen Überblick zu bekommen, was alles ansteht und was man ggf. anders organisieren bzw. auslagern kann: besonders mit Blick auf den demografischen Wandel. Sein Vater und der eine Angestellte werden nicht mehr lange in dem Umfang weiterarbeiten, wie bisher. Auch das Einplanen von Freizeit ist wichtig. Zudem muss das Image der Landwirtschaft verbessert werden: *keiner will bei den Umweltsündern arbeiten*. Er will demnächst heiraten, Kinder bekommen. Da muss er auch überlegen, wie er die Arbeit so gestaltet, dass er auch Zeit für die Familie hat.

**Statement von Dagmar Heyens:** Die IG BAU hat im Zeitraum zwischen Juni und Anfang September eine Umfrage gemacht. Es haben knapp 300 Personen mitgemacht. Das waren 3 oder 4 knackige Fragen, die wir den Leuten gestellt haben, weil wir mit denen ins Gespräch kommen wollen. *Da ging es in der ersten Frage darum, was ist dein größtes Problem im Betrieb? Und da war der größte Batzen Lohn, Gehalt, Arbeitsentgelt. ... Aber es gibt auch Probleme mit der Arbeitszeitarbeit am Wochenende oder mit Stress durch Arbeitsfachkräftemangel. Bürokratie ist ganz oft genannt worden, und die Kommunikation und der Umgang mit den Beschäftigten.*

Sie liest eine Antwort aus dem Fragebogen vor: Ich schiebe 700 Überstunden vor mir her, dazu noch 14 Urlaubstage aus dem Jahr 2023. Dazu kommen ständig Arbeitstage mit 10 und mehr Stunden in der Ernte, in der Spitze bis zu 20 Stunden. Und dann ist auch nicht der nächste Tag frei, sondern es geht genauso weiter. Es gibt keinen Urlaub in Arbeitsspitzen; mit Schulkindern ein großes Problem. Als Dank für den vielen Stress noch ein Stundenlohn kurz über den Mindestlohn, fast keine betriebliche Altersvorsorge. ... Deshalb ist es auch klar, warum es so schwierig ist, Arbeitskräfte für die Landwirtschaft zu finden.

### Statement von Klaus Feick:

*Der Gestaltungsspielraum, den wir als Betriebsleiter haben, ist deutlich geringer geworden, als er mal war. Und auch die Planbarkeit ist deutlich geringer, als sie mal war. Ich würde mir heute nicht mehr zutrauen, vorherzusagen, was in 10 Jahren ist, seien es die Märkte, seien es politische Rahmenbedingungen. Das war vor 20 oder 30 Jahren noch anders.*

*Die wirtschaftliche Herausforderung empfinde ich zurzeit als extrem schwierig. Beispielsweise die explodierenden Kosten auf Produktionsseite in den letzten Jahren. Und das hört nicht auf. Und gleichzeitig die fehlende Möglichkeit, das über höhere Preise selber weitergeben zu können. Es fehlt mir momentan tatsächlich ein bisschen die Fantasie, wie wir das lösen. Also momentan ist das Motto es „Durchhalten“.*

*Ein Problem ist auch die aus dem Ruder gelaufene Bürokratie, die zum Teil völlig sinnbefreit ist (...) Wenn beispielsweise mein Kollege als Betriebsleiter in der Erntezeit, was inzwischen durch das Wetter ja auch immer schwieriger wird, mit dem Handy auf dem Acker rumrennen und Fotos machen muss. Denn er muss ja die KI überzeugen, dass es ein Ackerbohnenbestand ist. Und wenn die Software den Bestand aber nicht als Ackerbohnenbestand akzeptiert, muss er das ans Amt melden, damit keine Sanktionen drohen. Das Amt kann das Foto aber nicht bearbeiten, weil deren Software nicht geht ... So läuft es und damit ist jede Verhältnismäßigkeit zu dem, was wir leisten, verloren gegangen*

*Langfristig treibt mich der Klimawandel am meisten und. Also was das für eine Herausforderung für uns bedeutet, sowohl an Kosten, die auf uns zukommen werden, an Veränderungen, aber auch an Anpassungsbedarf. Wie schnell müssen wir im Rahmen unserer Betriebsentwicklung reagieren? Wir haben*

*Feldgemüsebau schon aufgeben müssen, weil das Wasser einfach nicht mehr da ist. ... Das hätten wir uns vor 20 Jahren nicht träumen lassen.*

**Statement von Christoph Rothhaupt:**

*Uns geht es mit dem Gemüse genauso. Und ein Weitergeben der Kosten für den höheren Arbeitsaufwand an den Großhandel ist nicht möglich.*

*Zur technischen Entwicklung: Ich hatte eine Melkerin bei mir damals. ... Die war super, hat dann wegen Schwangerschaft aufgehört. Danach habe ich gesucht, aber niemanden gefunden. Habe dann auf Roboter umgeschwenkt... . Aber du bist dann der Angestellte von dem Roboter. Wenn er dich anruft, musst du springen!*

## Diskussion mit den Teilnehmer:innen

### Sind die Partner:innen in die Arbeit auf den Betrieben involviert?

**Steffen Dirksen:** Seine Freundin ist nicht involviert. Sie wäre damit sicher nicht glücklich und für ihn passt das so ganz gut.

**Christoph Rothhaupt:** Seine Frau ist auch nicht auf dem Betrieb aktiv. Teilweise hat sie kleine Aufgaben übernommen, kümmert sich um den Hofladen. Er möchte das auch gar nicht. Er hat das bei seiner Mutter gesehen, wie sie aufgeblüht ist, wenn sie vom Hof runter ist. So gibt es auch mal andere Themen am Esstisch.

### Wie wichtig ist Coaching?

**Dagmar Heyens:** Es ist schwierig, das unter dem aktuellen Druck anzubieten. Früher hat es dafür mehr Zeit gegeben. Viel Arbeit muss mit immer weniger Leuten gestemmt werden: Themen wie Arbeitsschutz, Arbeitssicherheit müssten da eigentlich auch behandelt werden.

**Christoph Rothhaupt:** Er berät selbst, hat die Ausbildung zum Berater gemacht, nachdem die landwirtschaftliche Familienberatung ihm geholfen hat. Es ist wichtig, dass Leute geschult werden, auf sich zu achten. Als Person müsse man an erster Stelle stehen, dann die Familie, dann der Betrieb.

**Steffen Dirksen:** Hat keine Beratung, aber die Familie und Freunde holen ihn immer wieder ein.

**Kommentar Frau Gotter:** Sie hat mit Menschen aus der Milchviehhaltung gesprochen. Da hat eine Angestellte gesagt, dass sie die Kühe gerne 8 Wochen lang trockenstellt und nicht nur 6. Denn die Kühe brauchen ja auch mal Urlaub. Tiere müssen mitbedacht werden bei der Frage nach Guter Arbeit. Viele Angestellte haben das Gefühl, wegen des Zeitdrucks ihre eigenen ethischen Standards nicht umsetzen zu können. Die Anlagenleiterin hat dann irgendwann gekündigt, nach 30 Berufsjahren, weil sie permanent gegen ihre eigenen Ansprüche verstoßen musste.

**Kommentar Herr Wolf:** Als Gewerkschaft sehen wir die Problematik natürlich auch. Es ist schwer über gute Arbeitsbedingungen zu verhandeln mit einem Betrieb, der mit dem Rücken an der Wand steht. (...) Im Januar an den Autobahnen und auf Kundgebungen, da haben wir einen Trend erlebt, dass viele, die da geredet haben, (...) nach unten getreten haben. Dass sie sich darüber beschwert haben, dass sie in der schwierigen Situation jetzt noch Mindestlohn zahlen müssen und dass wir doch viel fleißiger arbeiten in der Landwirtschaft als die blöden Hartz 4 Empfänger ...

**Christoph Rothhaupt:** Vielen ist da der Kragen geplatzt, da wurde emotional gehandelt. Ein Dialog ist wichtig, zwischen Politik und Landwirtschaft. Bei den Protesten wurde in alle Richtungen getreten, da war viel Verzweiflung im Spiel. Aber natürlich muss eigentlich der Schulterschluss gesucht werden.

**Lucia Heigl:** Der erzeugende Sektor kann nicht die sozialen Probleme der Gesellschaft lösen.

**Kommentar:** Wir führen eine SoLaWi und versorgen 180 Haushalte rund ums Jahr mit Gemüse. Also wir haben nur Gemüseanbau, wir haben 4 Vollzeitkräfte angestellt und ein paar Minijobs und unsere 4 Vollzeitangestellten haben 10-mal im Jahr Supervision und wir haben gemerkt, dass das sehr wichtig ist.

**Dagmar Heyens zum Thema psychische Belastungen und Mangel in den Beratungsangeboten:** Das ist ein wichtiges Thema, das stellt sie sowohl im Rahmen ihrer Tätigkeit im Präsidium der Landwirtschaftskammer Niedersachsen als auch in ihrer Tätigkeit als Vorstandsmitglied der SVLFG fest. *Der Druck in der Fläche wird größer und der Schrei nach sozioökonomischer Beratung wird auch größer. (...) Wir haben viel zu große Probleme und viel zu wenig Menschen, die wir in die Fläche schicken können, um diese Probleme zu lösen. Es geht um Hofübergabe, es geht um Überlastung, es geht um finanzielle, wirtschaftliche Probleme. Das Thema ‚psychische Probleme‘ wurde bisher immer totgeschwiegen. Burnouts, die Betriebsleiter erleiden. Familien, die darunter sehr leiden. Das ist ein Thema, das immer größer wird und wir müssen uns gesellschaftspolitisch diesem Thema zuwenden. (...) Wir sind ja auch auf Bundesmittel angewiesen, aber diese Mittel stehen immer weniger zur Verfügung und wir müssen das immer mehr aus der eigenen Tasche finanzieren. Wenn wir da nicht allmählich mal lauter werden und das vehement einfordern, dann sehe ich speziell für unsere Branche schwarz.*

**Benjamin Luig:** Wir kommen natürlich an guten Arbeitsbedingungen, abgesichert über Tarifverträge. nicht vorbei. (...) Wir haben als Gewerkschaften einen Tarifvertrag mit den Lohnunternehmern bundesweit, wo wir gute Standards hingekriegt haben; besser als in einigen anderen Bereichen. Beispielsweise die untersten Lohngruppe: Das sind oft Saisonarbeiter. Auch bei den Lohnunternehmen erhalten sie auch in der untersten Lohngruppe deutlich über Mindestlohn. D. h., dass die tarifpolitischen Instrumente, die wir haben, genutzt werden müssen. Sie müssen mit Leben gefüllt werden! ... Wenn wir über strukturelle Lösung auch für Arbeitnehmer nachdenken, dann kommen wir an gewerkschaftlichen Ansätzen (...) und eben auch Tarifpolitik nicht vorbei.

**Matthias Brandner:** Im Rahmen der aktuellen Situation auf dem Arbeitsmarkt geht es nicht nur um die Wirtschaftskraft der landwirtschaftlichen Betriebe, sondern es geht auch darum, Menschen zu binden. Wenn wir diese Menschen nicht gebunden kriegen mit entsprechenden Möglichkeiten, ihr Leben zu gestalten, dann hat die Landwirtschaft ein grundsätzliches Problem. (...) Ich warne davor, den Mindestlohn als Grundlage zu nehmen. Denn damit werden wir weder Arbeitskräfte geschweige denn Fachkräfte gewinnen. (...) Wir sind im Lohnbereich in Deutschland mittlerweile bei den Fachkräften zwischen 18 und 20 € im Durchschnitt. Das heißt, wir müssen uns keine Gedanken machen über 12 oder 15 € für Fachkräfte! Da muss also ein richtiger Sprung kommen.

**Dagmar Heyens:** *Wir sitzen alle zusammen in einem Boot und es bringt uns allen überhaupt nichts, wenn wir gegen die Arbeitgeber wettern und die Arbeitgeber wettern gegen die Arbeitnehmer. Wir alle haben großes Interesse daran, dass die Landwirtschaft Fortbestand hat, dass wir weiterhin gesunde Lebensmittel für unsere Menschen in Deutschland produzieren, zu fairen Preisen sowohl für die Arbeitgeber als auch für die Arbeitnehmer. Und nur, wenn wir uns alle zusammen an einen Tisch setzen, dann kriegen wir Lösungen hin, wo wir auch alle Belange berücksichtigen, die uns helfen.*

**Christoph Rothhaupt:** *Gemeinsam für eine Zukunft arbeiten, für die Landwirtschaft, dass es wieder der Beruf ist, der eigentlich der schönste Beruf ist, den es gibt: vielfältig und naturgebunden. Vergesst die Menschen auf dem Land nicht, die gerade teilweise ihr Leben dafür geben (muss man wirklich so sagen!), die arbeiten, bis es nicht mehr geht.*

## Jochen Dettmer - Fazit

Die Veranstaltung hat eine Lücke getroffen, es ist notwendig über Gute Arbeit und gute Lebensverhältnisse in der Landwirtschaft vermehrt zu arbeiten.

Eine engere Zusammenarbeit der bäuerlichen Verbände mit den Gewerkschaften ist sehr wichtig. Es braucht einen Schulterschluss.

Wir dürfen uns nicht davon frustrieren lassen, dass die vielen Formate der Politik – Zukunftskommission Landwirtschaft (ZKL), Borchert Kommission etc. – so fruchtlos geblieben sind. Es gibt eine Chance, sich nach den Bauernprotesten neu zu sortieren. Es ist ein gutes Zeichen, dass auch die EU mit dem Strategischer Dialog einen guten Ausblick gegeben hat, der auf den Ergebnissen der ZKL aufbaut.

Die Aufgabe des AgrarBündnisses ist es, die Themen sichtbar zu machen. Die Ausweitung der sozioökonomischen Beratung ist wichtig, Anregungen müssen in die Politik weitergetragen werden.

Der nächste Kritische Agrarbericht wird sich unter dem Titel „Wertschöpfung und Wertschätzung“ in schriftlicher Form weiter mit diesen Themen beschäftigen. Veröffentlichungsdatum ist der 16. Januar.