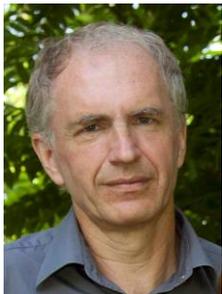


Abhängig Beschäftigte in der Landwirtschaft

Zur Verfügbarkeit von landwirtschaftlichen Saisoniers und Erntehelfer:innen in Krisenzeiten



Dipl.Ing.Dr. Georg Wiesinger
+43 1 71100-637520
georg.wiesinger@bab.gv.at

Projekt – Struktur – Zielsetzung

- „Arbeitsorganisation von familienfremden Saison-Arbeitskräften in der österreichischen Landwirtschaft im Bereich Pflanzenbau“ (ARBORG BAB-045/20)
- Teilprojekt des Projektes „Resilienz. COVID-19 Krise und land- und forstwirtschaftliche Wertschöpfungsketten – Lessons Learnt“ (Leitung: WIFO)
- Wichtige Rolle der Saisoniers und ErntehelferInnen für die Aufrechterhaltung der Agrarproduktion in Österreich
- Laufzeit: Anfang 2022 bis Ende 2023
- Team: Georg Wiesinger (Projektleitung), Sigrid Egartner, Lisa Eller



Inhalt

1. Ausgangslage COVID-19 Krise (2020), Ukraine-Krieg (2022)
2. Methodik, Design der Studie
3. Theoretische Grundlagen
4. Ergebnisse
5. Schlussfolgerungen



Foto: BAB, 2022

1 Ausgangslage



Reiche Ernte, arme Ernter?

Warum wollen immer weniger ausländische Erntearbeiter nach Österreich kommen? Die Gewerkschaft erhebt schwere Vorwürfe, von Lohndumping bis Betrug - und ein Saisonarbeiter erzählt über schockierende Praktiken. Bauern sehen das Problem hingegen...

Covid-19 Lockdown 2020 und 2021



© Screenshots, orf.at, derstandard.at, wienerzeitung.at

2 Studiendesign

Migrantische Saisonarbeitskräfte in Österreich

12.000 aus EU (EWR)-Staaten: freier Zugang zum Arbeitsmarkt

RO, BG, HR, PL, H, SK, SLO etc.

3.000 aus Drittstaaten: Beschäftigungsbewilligung gem. AuslBG (1975) durch BMA,
Quotenregelung

UA, KS, SRB, BIH, MNE, VN, PI etc.

Saisonarbeitskräfte 6 Monate (auch 9 Monate innerhalb eines Jahrs)

Stammsaisoniers (§5 Abs. 6a AuslBG)

Ausländer:innen, die in den vorangegangenen fünf Kalenderjahren in zumindest drei Kalenderjahren zwischen 2017-2022 entweder in der Land- und Forstwirtschaft oder im Fremdenverkehr jeweils mindestens 90 Tage pro Kalenderjahr als Saisonarbeitskraft rechtmäßig beschäftigt waren, können einen Antrag auf Registrierung als Stammsaisonier stellen.

Sonderregelung für die Ukraine (seit 2022)

Kollektivverträge: 1.500 – 1.650 € Brutto (2022)

Quelle: STATISTIK Austria (2021)

2 Studiendesign

- **Methodische Probleme beim Feldzugang**

Negative Beispiele und Berichterstattung
Validität, Machtverhältnisse
Bereitschaft für Interviews
Sprachbarrieren

- **Best Practice Beispiele**

Grounded-Theory Ansatz (Glaser & Strauss 1998)

5 Gemüsebaubetriebe: Gurken, Erdbeeren, Spargel, Radieschen
Vermittlung über Kampagne PRO-GE Sezonieri, LWK, Landarbeiterkammern

1 Follow-Up Interview April 2022

2 Studiendesign

Untersuchte Betriebe

- » 5 Gemüseproduktions-Großbetriebe (Best Practice Betriebe)
- » Ø 100 ha (größter Betrieb: 280 ha, kleinster Betrieb 50 ha)
- » davon 4 gewerbliche Betriebe oft mit Teilbetrieben oder eigenem Vermarktungsbetrieb, tw. Direktvermarkter bzw. Hofladen
- » zwischen 36 und 125 Saisoniers/Erntehelfer:innen je Betrieb

Befragte Arbeitskräfte

- » 36 Personen aus 9 Nationen (Rumänien, Bulgarien, Kroatien, Kosovo, Bosnien und Herzegowina, Polen, Ukraine, Afghanistan, Vietnam)

2 Studiendesign

Gruppendiskussion

- » Lebensweltzentrierten Diskussionsrunde (Schütze 1983) 13-16 Personen, 3 Interviewer:innen
- » Freiwillige Teilnahme von Saisonarbeitskräften, Übersetzung
- » Betriebsleitung, Geschäftsführung und sonstige Angestellte
- » Aufzeichnung tonbandgestützt, Auswertung MaxQDA
- » Analyse von Interaktionen und Dynamiken

Betriebszentriertes Interview

- » Betriebsleitung, Hofnachfolger:innen, Prokuristen, Geschäftsführer, Personalchef
- » Besichtigung des Betriebes, Wohn- und Arbeitsräume (räumliche Begebenheiten, Artefakte)

Reflexionsrunde

- » Im Anschluss in der Nähe an einem gesonderten Ort
- » Protokollierung der Eindrücke und Wahrnehmungen

3 Theoretische Grundlagen

Theorie der Anerkennung

Nach **Axel Honneth** (2018, 310) gelangen Individuen nur durch wechselseitige **Anerkennung** zu sozialer Mitgliedschaft und damit zu einer positiven Selbstbeziehung. Dieser Gedanke geht bereits auf Hegel zurück. Im Kapitel zur Selbständigkeit und Unselbständigkeit des Selbstbewusstseins, Herrschaft und Knechtschaft in der „**Phänomenologie des Geistes**“ betrachtet **G.W.F. Hegel** die Dialektik von Herr und Knecht als Quelle des Selbstbewusstseins und der Identität. Jedes menschliche Zusammenleben setzt eine Art von elementarer gegenseitiger Bejahung zwischen Subjekten voraus (Hegel 2011, 127f).

3 Theoretische Grundlagen

Theorie der Resonanz

Für **Hartmut Rosa** (2020) kommt es im Leben auf die Qualität der Weltbeziehung an, das heißt auf die Art und Weise in der wir als Subjekte Welt erfahren und in der wir zur Welt Stellung nehmen, auf die Qualität der **Weltaneignung**. Es kommt entscheidend darauf an, dass Subjekte sich zutrauen, Herausforderungen zu meistern, kontrolliert auf die Umwelt Einfluss nehmen und damit planvoll etwas bewirken können (ebd, 271). Resonanz beschreibt den Modus des „In-der-Welt-Seins“, eines „Aufeinander-Eingehens“ als Gegenteil von Entfremdung. Alle Menschen haben „Resonanzerwartungen“, sie brauchen Resonanzerfahrungen für eine gelungene Weltbeziehung (ebd, 191). Rosa spricht von sogenannten **Resonanzräumen** (ebd, 294), Räume, welche die Sehnsucht und den Wunsch nach Verbundenheit erfüllen. Diese können z.B. eine harmonische Familie oder auch ein erfüllender Arbeitsplatz sein. Resonanz bei einer Arbeit entsteht im Ergebnis der **Selbstwirksamkeit** (ebd, 395ff).

4 Ausgewählte Ergebnisse

Betriebe

Welche Betriebe sind auf Saisoniers angewiesen?

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

4 Ausgewählte Ergebnisse

Betriebe

Probleme bei biologischem Anbau

- Gurken, aber auch Spargel, können nur schwer biologisch erzeugt werden, da **ohne Einsatz von Pestiziden die Gurkenpflanzen bereits nach zwei Monaten erschöpft** wären, die Erntearbeiter:innen aber für drei Monate und nicht kürzer kommen wollen, da sie ihre Ferien oder Urlaub am besten ausnützen wollen. Sie sind in ihren Herkunftsländern oft unselbständig oder selbständig erwerbstätig oder studieren.
- Die Erzeugung biologischen Spargels würde zu Abnehmerpreisen führen, für die es am Markt wahrscheinlich keine Nachfrage mehr gäbe. Denn besonders im **Spargelanbau ist der Anteil der Lohnkosten mit 80%, aufgrund der hohen Arbeitsintensität**, in Österreich sehr hoch im Vergleich zum Ausland. Durch die Vermeidung des Einsatzes von Fungiziden werden die Pflanzen weiter auseinandergesetzt, was einen geringeren Flächenertrag und schließlich noch höhere Preise zur Folge hätte (Hauenstein & Vieweger 2021, 35)

4 Ausgewählte Ergebnisse

Arbeitsverhältnisse

- Die Arbeiten sind physisch oft sehr **belastend**, die Arbeitskräfte sind **Witterungs- und Umwelteinflüssen** ausgesetzt und tragen ein großes Risiko einen **Arbeitsunfall oder Berufskrankheit** zu erleiden. Ständige, einseitige Belastungen und ergonomisch ungünstige Haltungen führen nicht selten zu Rückenschmerzen und diversen anderen Abnützungserscheinungen. Häufig erfolgen die Arbeiten in einer gebückten, mitunter auch aus einer am Bauch liegenden Position.



Foto: dpa, Gurkenflieger

- Es fehlen nicht selten auch **sanitäre Anlagen** auf dem Feld.

4 Ausgewählte Ergebnisse

Arbeitsverhältnisse

- Die Arbeiten erfordern häufig ein hohes Maß an **Ausdauer, Konzentration**, aber auch gewisse **feinmotorische Fähigkeiten**. Bei einigen Erntearbeiten, v.a. dem Spargelstechen, ist auch **Routine und Erfahrung** nötig, ohne die ein wirtschaftlicher Einsatz der Arbeitskräfte nicht möglich ist.
- Große Bedeutung der **Stammarbeitskräfte**, die oft als Vorarbeiter:innen tätig sind und bereits seit vielen Jahren im demselben Betrieb arbeiten, die betrieblichen Abläufe sehr gut kennen und ein enges Vertrauensverhältnis zur Betriebsleitung aber auch zu den Erntearbeitskräften haben, die sehr oft aus dem gleichen Land kommen. Sie sprechen in der Regel sehr gut Deutsch, teilweise haben sie auch soziale Netzwerke in Österreich aufgebaut. Sie übernehmen wichtige Funktionen bei der Organisation der Arbeiten und erleben ein hohes Maß an Verantwortung, aber auch an Anerkennung, Selbstermächtigung und Selbstbestätigung und wirken als „**Vermittler:innen**“ und können Probleme bewältigen und bei Konflikten schlichtend eingreifen. Sie haben oft auch eine zentrale Rolle bei der **Rekrutierung**.

4 Ausgewählte Ergebnisse

Wohnen

- Die Erntehelfer:innen und Saisoniers leben oftmals in Wohngruppen in mehreren betriebseigenen, angekauften oder angemieteten und adaptierten Häusern in der Umgebung. Anerkannte Flüchtlinge, subsidiär Schutzberechtigte und Asylwerber:innen wohnen in der Regel in Privatquartieren.
- **Ordentliche Wohnverhältnisse sind äußerst entscheidend für die Attraktivität eines Arbeitsplatzes.** Ausreichend Platz, Privatsphäre, saubere sanitäre Anlagen, eigene Küche, Bad und WC wirken motivierend. Die analysierten Best-Practice Betriebe haben in diesem Bereich oftmals hohe Investitionen auf sich genommen, die zum Teil auch mit Krediten finanziert sind. Investitionen in den Wohnraum stärken auch die Loyalität der Mitarbeiter:innen zum Betrieb und fördern in letzter Konsequenz auch die wirtschaftliche Rentabilität.

4 Ausgewählte Ergebnisse

Motive der Arbeitskräfte

- Für Saisoniers wird die Arbeit auf einem österreichischen Betrieb oft zu einer **beruflichen Lebensperspektive**. Viele kommen regelmäßig, oft jedes Jahr, haben häufig Erfahrung in der landwirtschaftlichen Arbeit und sind daher die Arbeit gewöhnt. Sie haben zwar meist noch eine familiäre und emotionale Verbundenheit mit ihrer alten Heimat, beginnen aber auch **langsam in Österreich Wurzeln zu schlagen**, v.a. wenn ihre Partner:innen und Kinder auch in Österreich leben. So wurden nach und nach manche Saisoniers zu ganzjährigen Arbeitskräften. Die Situation ist in gewisser Hinsicht mit der Situation von Gastarbeiter:innen vergleichbar, die man ab den 1960er Jahren nach Österreich geholt hatte.
- Die Erntearbeitskräfte, die nur einige Wochen oder Monate beschäftigt sind, arbeiten in der Regel in einer zeitlich befristeten Produktionssparte (Ernte von Gurken, Erdbeeren usw.) auf meist spezialisierten Betrieben. Sie besitzen teilweise einen Arbeitsplatz zu Hause (Lehrer:innen, Kindergartenpädagog:innen) und kommen während der Ferien oder des Urlaubs nach Österreich, um sich das **Einkommen aufzubessern**. Das gleiche gilt auch für Student:innen. Sie kommen zum Teil **nur einmal oder für wenige Saisonen** und zeigen im Vergleich mit langjährigen Saisoniers nur eine geringe Verbundenheit mit dem Betrieb.

4 Ausgewählte Ergebnisse

Motive der Arbeitskräfte

- Die Attraktivität der Arbeit ergibt sich aus den **Lohn- und Kaufkraftdisparitäten** zwischen einzelnen Ländern. Im Kosovo würden die Saisoniers beispielsweise 250 € im Monat verdienen bei ähnlichen Preisen wie in Österreich. In der Ukraine ist das ähnlich. Bei bestehenden Preisverhältnissen funktioniert dieses Produktionssystem europaweit, wie auch global auf Grundlage dieses Wettbewerbsvorteils aufgrund des Nutzens der relativ niedrigen Arbeitskosten und des Lohngefälles zu den Herkunftsländern.
- **Psychisch belastend** für Saisoniers, die länger von Zuhause weg sind, ist dass sie dann ihre Familie und Kinder lange Zeit nicht sehen. Die Kinder leben oft bei den Großeltern, die dort oft auch noch die **landwirtschaftlichen Kleinbetriebe** führen. Teilweise fehlen dann aber die Arbeitskräfte, um diese zu bewirtschaften, die Flächen werden verpachtet oder an Investoren verkauft (z.B. Fälle von **Land-Grabbing** in Rumänien).
- Vielen gelingt es durch die Saisonarbeit in ihrer Heimat ihre **soziale Position bzw. ihr Sozialprestige** zu verbessern.

4 Ausgewählte Ergebnisse

Motive der Arbeitskräfte

- **Asylwerber:innen** (drei Monate nach Erhalt der Aufenthaltsberechtigungskarte), subsidiär Schutzberechtigte und anerkannte Flüchtlinge haben einen **bewilligungspflichtigen Zugang zur landwirtschaftlichen Saisonarbeit**. Diejenigen Asylwerber:innen, welche sich dafür entscheiden, als Erntearbeitskräfte in der Landwirtschaft zu arbeiten, haben eine relative hohe Motivation, da sie sich damit einen **Anker in der Gesellschaft** oder zumindest zeitlich limitierten Schutz vor Abschiebung oder eine Entscheidung über ihr Asylverfahren während dieser Zeit erhoffen.
- Gegen die Aufnahme einer Arbeit in der Landwirtschaft spricht, dass diese in vielen Kulturkreisen des **Mittleren und Nahen Ostens traditionell ein sehr geringes Ansehen** genießt. In vielen Regionen fehlt eine bäuerliche Tradition, Landwirtschaft ist dort ein System aus Großgrundbesitz und abhängigen Lakaien. In ariden und semiariden Regionen gibt es wenig Pflanzenbau. Pflanzenbauliche Praktiken und Erfahrungswissen sind nicht nur bei Flüchtlingen aus städtischen Regionen wenig verbreitet. Der Einsatz als landwirtschaftliche Arbeitskraft wird in der Regel nicht als längerfristige Perspektive wahrgenommen.

4 Ausgewählte Ergebnisse

Soziale Interaktionen am Betrieb

- Ein wesentlicher Ausdruck für **Empathie** ist das Eingehen auf persönliche Situationen und Bedürfnisse der Saisoniers, wenn diese Kinder haben, bei der Lösung von Konflikten, psychischen Problemen etc. Auf der anderen Seite gab es auch den Fall, dass fast alle Erntehelfer:innen zum Begräbnis des Altbauern kamen.
- Eine hohe Verbundenheit und Engagement für die Arbeitskräfte kommen auch durch eine Geschichte einer Betriebsleiterin zum Ausdruck. Sie begleitet persönlich Erntearbeiter:innen ins Krankenhaus, wenn diese krank sind oder sich verletzt haben, selbst bei Freizeitunfällen. Diese Rolle übernimmt jetzt zum Teil auch eine ukrainische Mitarbeiterin (Betriebsleiterin Betriebszentriertes Interview 5).
- Auch **Flexibilität und Entgegenkommen den Saisoniers gegenüber**, die sehr lange Zeit von Zuhause weg sind, ihre Familie und Kinder nicht sehen können, oder sich sonst in einer persönlich schwierigen Lage befinden, fördern das Entstehen von **Resonanz**.
- Es gibt Betriebe, die ihren Erntearbeiter:innen auch **Lohnvorschüsse bei finanziellen Engpässen** gewähren (Betriebsleiter Betriebszentriertes Interview 2).

4 Ausgewählte Ergebnisse

Soziale Interaktionen am Betrieb

- **Gemeinsame Freizeitaktivitäten** sind für eine positive Gruppendynamik sehr wichtig.

„Und obwohl sich alle bei der Arbeit recht viel bewegen, sind der Tischfußball- und der Tischtennistisch gut ausgelastet. Auch der Chef persönlich und unsere landwirtschaftlichen Leiter P. und M. werden zu so manchem Match herausgefordert.“ (Kaufmännischer Leiter, Betriebszentriertes Interview 3).

„Wir haben in Freizeit Fußball gemeinsam anschauen im Fernsehen, weil Kroatien bei Fußball EM war. (...) Dann immer wann ist Freitag, ist Freizeit, normal. Das ist mit Familie und manchmal Grill machen und das ist es.“ (Betriebsleiter Betriebszentriertes Interview 1).

- Es „**menschelt**“ wurde in den Gruppendiskussionen immer wieder erwähnt. Saisoniers sind nicht nur Arbeitskräfte, sondern auch soziale Akteure, sie agieren als solche und werden auch so wahrgenommen. Sie treten in Beziehungen miteinander und bilden soziale Netzwerke gegenseitiger Unterstützung. Freundschaften und Partnerschaften entstehen genauso wie Konflikte, Beziehungen gehen in Brüche und neue werden eingegangen. Auch soziale Netzwerke sind eine Grundvoraussetzung für Anerkennung und Resonanz. In Betrieben, wo Menschen nur als Humankapital gesehen werden, bilden sich dagegen kaum Motivationen und Loyalitäten.

5 Schlussfolgerungen

Saisoniers sind Angehörige einer vulnerablen Gruppe

Sie riskieren Ausbeutung aufgrund von Informationsmangel (Unkenntnis gesetzlicher Ansprüche), sprachproblem, mangelnder Unterstützung seitens Interessensvertretungen.
Schlecht bezahlte Jobs werden nicht als solche wahrgenommen, Lohndumping

Resonanz und Anerkennung bringen auch Vorteile für die Betriebe

Bessere Verfügbarkeit der Arbeitskräfte
Soziale Beziehungen: Fehlende Resonanz bedeutet höhere Kosten für Kontrolle
ABER sie ändern nicht grundsätzlich das Lohn-Arbeitsverhältnis

Soziale Konditionalität

GAP 2023-27 Zahlungen werden an die Einhaltung von EU Arbeitskräftestandards gebunden
Aufgabe bestimmter arbeitsintensiver Produktionssysteme?

Steigerung der Resonanz

Follow-up Interview April 2022 Die bereits Resonanten werden noch mehr resonant.

5 Schlussfolgerungen

- » Wo die Arbeitskräfte nur wenig Anerkennung finden und kaum Resonanzräume gegeben sind, können auch nur wenig intrinsische Motivation und Loyalitäten zum Betrieb und zu den Personen am Betrieb entstehen, was sich in letzter Konsequenz negativ auf den betrieblichen Erfolg auswirkt.
- » Andererseits haben Anerkennung, Empathie, Möglichkeiten der Mitbestimmung und Räume der Selbstermächtigung und Selbstbestätigung positive Effekte auf das ökonomische und soziale Betriebssystem haben.



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

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

ASG | Agrarsoziale
Gesellschaft e.V.
aktiv für den
ländlichen Raum

www.asg-goe.de/neu

Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit