



## Wandel und Zukunft der Arbeit in der Landwirtschaft am Beispiel milchviehhaltender Betriebe

### Protokoll eines Fachgesprächs

am 19. März 2013 in Kassel

### Ausgangspunkt und Zielsetzung der Tagung

Die Landwirtschaft muss immer höhere Anforderungen bezogen auf Produktqualität, Tierschutz, ökologische Nachhaltigkeit wie auch Produktivität und Energieeffizienz erfüllen. Während man sich im politischen Alltagsgeschäft auf Verordnungen, Vorschriften und Förderprogramme konzentriert, geraten die Menschen schnell aus dem Blick. Menschen, die mit ihrer täglichen Arbeit auf den Höfen nicht nur die von ihnen selbst gesetzten Ziele, sondern auch die von außen an sie herangetragenen bzw. verordneten Ansprüche umsetzen müssen und wollen.

Zukunft und Wandel der Arbeit in der Landwirtschaft berühren jedoch noch weitaus mehr. Der Faktor Arbeit, so **Dr. Andrea Fink-Keßler** und **Dr. Karin Jürgens** vom Netzwerk „Die Landforscher“ sowie **Dr. Frieder Thomas** vom AgrarBündnis, sei zentral für die Existenz- und Einkommenssicherung und zudem verbunden mit Aspekten wie der Beschäftigungssituation, den Lohn- und Arbeitsbedingungen oder auch den Arbeitsbelastungen auf landwirtschaftlichen Betrieben.

Selten wird zudem thematisiert, welche Wechselwirkungen zwischen den ökonomischen, ökologischen und eben den sozialen und damit Umfang und Qualität der Arbeit betreffenden Aspekten bestehen. Die Gestaltung und auch der Umfang der Arbeit sind aber immer dann zentrale

Faktoren für landwirtschaftliche Betriebe, wenn es darum geht, Lösungen für einen Umgang mit den zunehmend begrenzten Ressourcen wie Energie und Land oder mehr Tierschutz, oder dem Erhalt der biologischen Vielfalt nachzukommen.

Zugleich unterliegt die Arbeit in der Landwirtschaft einem großen, durch technische Entwicklung, Betriebswachstum und soziale Faktoren induzierten Wandel. So geht mit dem fortlaufenden Strukturwandel in der Landwirtschaft derzeit ein Wandel der Arbeit in der Landwirtschaft einher: Um die Arbeit zu bewältigen, entscheiden sich in Westdeutschland derzeit viele Betriebe für den Weg, weg vom klassischen Familienbetrieb hin zum „erweiterten Familienbetrieb“ mit fest-, teilzeit- oder auf Basis von Stundenlohn angestellten Mitarbeiter/innen. Sie schaffen so eine Realität, die in den neuen Bundesländern schon lange vorherrscht. Die Frage, wie landwirtschaftliche Betriebe zu „qualifizierten Mitarbeiter/innen“ kommen und wie sie die Arbeit auf den Betrieben bewältigen (Work-Life-Balance), wird neben dem Flächenzugang somit zu einer der wichtigsten Zukunftsfragen der Landwirtschaft. Über Arbeit in der Landwirtschaft zu sprechen, bedeutet daher nicht nur über die Arbeit der selbstständigen Bauern und Bäuerinnen in der Landwirtschaft und in Hofcafés, Gästebetrieben oder Direktvermarktung zu sprechen, sondern

auch über die Situation der wachsenden Zahl landwirtschaftlicher Arbeitnehmer.

Diese Zusammenhänge sind der Öffentlichkeit wenig bewusst. Auch von den im AgrarBündnis organisierten Verbänden wurden sie bisher kaum thematisiert. Ziel der Tagung war es daher, das komplexe und vielschichtige Thema „Arbeit in der Landwirtschaft“ in die öffentliche Wahrnehmung zu bringen und es am Beispiel der Milchviehbetriebe transparent machen. Der Wandel der Arbeit lässt sich für diesen in einigen Regionen auf der Schwelle zum industriellen Unternehmen stehenden Produktionsbereich besonders gut beobachten und beschreiben.

Die Diversität der Arbeit ist auf Milchviehbetrieben sehr groß und die Arbeit spielt dort eine zentrale Rolle.

Die Arbeitskosten machen 20 bis 25 Prozent der Produktionskosten der Milch aus. Davon beansprucht allein das tägliche Melken 33 Prozent, mit den vor- und nachgelagerten Arbeiten zusammen bereits 60 Prozent.

Für viele Milchviehbetriebe scheint die Senkung der Arbeitskosten heute der Weg zur Sicherung des Familien- und Unternehmenseinkommens. Doch die Ökonomie ist nur eine Seite der Nachhaltigkeit. Daneben gibt es die ökologische und die soziale Seite, und auch Aspekte wie das Tierwohl oder die Tiergesundheit.

Über den Einsatz automatischer Melksysteme (Roboter) kann die Arbeit auf den Betrieben umgestaltet und rationalisiert werden. Was aber bedeutet dies für das Tierwohl und die Ökologie, wenn, durch den Melkroboter beeinflusst, die Milchleistung gesteigert und die Weidehaltung auf den Milchviehbetrieben zwangsläufig immer stärker reduziert wird?

Was bedeutet es für Mensch und Tier, wenn vor allem die Personalkosten für den wirtschaftlichen Erfolg der Betriebe ausschlaggebend werden und daher eigentlich nur noch zur Steigerung der Arbeitsproduktivität geraten wird? Welche Arbeitsqualitäten entstehen? Welche Risiken sind damit verbunden, beispielsweise in Bezug auf Arbeitsgesundheit und -sicherheit,?

Und nicht zuletzt: Wie können die drei Aspekte der Nachhaltigkeit – das heißt das Verhältnis von Arbeit und Einkommen, die Ausrichtung der Arbeit auf den Erhalt der natürlichen Ressourcen und das Bestreben, dass Arbeit zum Wohlbefinden der Menschen beiträgt – in ein Gleichgewicht gebracht werden?

Die Veranstalter hofften, dass die Tagung Hinweise geben würde für notwendige Änderungen in Politik, Beratung, Bildung und Wissenschaft, sowie für die künftige Arbeit der AgrarBündnis-Verbände.

Referent/innen der Tagung	
Jeff Boonen	Dairyman-Projekt, Luxemburg
Alice Endres	Milchviehlandwirtin, Eifel
Dr. Andrea Fink-Keßler	Die Landforscher
Prof. Dr.Theodor Fock	Hochschule Neubrandenburg
Dr. Gamze Güzel-Freudenstein	Sozialversicherung Landwirtschaft SVLFG, Kassel
Thomas Hentschel	PECO-Institut, Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt
Tilo Junge	Domäne Selgenhof, Hessen
Dr. Karin Jürgens	Die Landforscher
Karl-Heinrich Kohl	Gilserberg, Hessen
Jens Kramer	Sozialversicherung Landwirtschaft SVLFG, Kassel
Dr. Hans Pongratz	Institut für sozialwissenschaftliche Forschung, München
Hartmut Schneider	Familie & Betrieb - Ländliche Familienberatung Hessen
Dr. Frieder Thomas	AgrarBündnis

## Arbeit und Nachhaltigkeit: Work-Life-Balance als gesellschaftliches Problem

Dr. Hans Pongratz vom Institut für sozialwissenschaftliche Forschung in München (ISF) stellte seinem Vortrag über „nachhaltiges Arbeiten“ die Beobachtung voran, dass das Thema Landwirtschaft in der Soziologie randständig sei und somit auch die Arbeit in der Landwirtschaft kaum Beachtung finde. Auch in der Umweltbewegung und den (Öko-)Verbänden sei das Thema aus dem Selbstverständnis heraus, für „die gute Sache zu arbeiten“, nahezu tabuisiert.

Nachhaltiges Arbeiten definiert sich für die Arbeitssoziologie einerseits als schonender Umgang mit natürlichen Ressourcen und zugleich als nachhaltiger Umgang mit der eigenen Arbeitskraft und damit mit der eigenen Natur (Selbstsorge). Arbeit in der Landwirtschaft, so Pongratz, bringt schon immer erhebliche körperliche und psychische Belastungen mit sich. Beim Thema Arbeit in der Landwirtschaft liegt der Fokus vorwiegend auf der produktiven Arbeit. Die Reproduktion der Arbeitskraft ist aber mindestens so wichtig. Während für Arbeitnehmer Standardmodelle der sozialstaatlichen Sicherung und der tarifrechtlichen Regulierung von Lohn und Arbeitszeit auf relativ hohem Niveau geschaffen worden sind, fehlen diese für Unternehmer und Selbstständige wie die Landwirte. Typischerweise werden hier Strukturen, die es zum Schutz der Regeneration in der freien Zeit gibt, im Zuge der zunehmenden Entgrenzung oftmals freiwillig verlassen und die Trennung von Freizeit und Arbeit zunehmend aufgehoben.

Diese Situation erfordert bewusstes Gegensteuern, eine bewusste Koordination von Arbeit und Leben und das immer wieder neue Festlegen eigener Ziele („Was will ich?“). Es ist wichtig, sich bewusst zu machen, dass Arbeitszeit gleichzeitig auch Lebenszeit ist, und die Lebensqualität beim Arbeiten wahrzunehmen. Oft wird übersehen, dass gerade die Landwirtschaft bezogen auf die Lebensqualität der Arbeit einiges zu bieten hat: Selbstständigkeit, das Arbeiten in der Natur, die Sinnhaftigkeit der eigenen Arbeit, die Nützlichkeit der hergestellten Produkte und die Integration von Arbeits- und Lebensort (Hof und Familie) sind Merkmale der landwirtschaftlichen Arbeit, die ein hohes Potential für Zufriedenheit in sich bergen.

Aber mit diesen Vorteilen sind gleichzeitig eine Reihe von Problemen verbunden: Die Risiken von Natur und Markt, die Masse an Tieren, zu denen man oft keine individuelle Beziehung mehr aufbauen kann, Qualitäts- und Preisschwankungen, die Frage, wie man Qualität sichtbar machen kann und die schwierige Trennung von Arbeit und Freizeit. In unserer postindustriellen Wellness- und Freizeitgesellschaft haben Landwirt/innen oftmals eine zusätzliche Rolle, da sie diejenigen sind, die eine ländliche Erholungsidylle für gestresste Städter/innen schaffen sollen.

Hans Pongratz stellte am Schluss folgende Ansatzpunkte zur Diskussion:

- dass Arbeit und Arbeitsqualität im Agrar-Bündnis offensiver thematisiert werden.
- Wenn die Dialogfähigkeit der Landwirte erhöht wird, können sie auch ihre Lage gemeinsam reflektieren.
- Es braucht unterstützende Angebote von der professionellen Urlaubs- und Krankheitsvertretung für Landwirte bis hin zu Coaching-Möglichkeiten.
- Die Absicherung gegenüber Marktrisiken ist auch für die Form der „erweiterten Solo-Selbstständigkeit“, wie sie für bäuerliche Familien inzwischen charakteristisch ist, auf eine tragfähige institutionelle Basis zu stellen.
- Jeder Landwirt steht vor der Aufgabe, für sich persönlich eine Sinn-Balance zwischen dem Anspruch einer nachhaltigen Naturnutzung und der Notwendigkeit der Selbstsorge zu finden. Die Grundlage dafür bildet die Verbindung von Naturerfahrung und Selbsterfahrung, welche die Landwirtschaft in besonderer Weise möglich macht.

## Von Familienarbeitskräften zu angestellten Mitarbeiter/innen

Für die Gewerkschaften ist das Thema Arbeit zentral. **Thomas Hentschel** vom PECO Institut der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) untersuchte im Rahmen eines Projektes den Zusammenhang von Strukturwandel und veränderter Arbeit in der Landwirtschaft.

Als genereller Trend lässt sich beobachten, dass die Zahl der Familienarbeitskräfte sinkt und die der Saisonarbeiter und ständigen Arbeitnehmer/innen zunimmt. Rückläufig ist die Zahl der Familienarbeitskräfte vor allem in den alten Bundesländern, während sich in den neuen Bundesländern die einst ebenfalls sinkende Anzahl der ständigen Arbeitnehmer/innen inzwischen stabilisiert hat. Deutlich steigend ist die Zahl der in Lohnunternehmen und Maschinenringen beschäftigten Menschen. Jedoch zählen diese in der Statistik nicht zum Bereich der Landwirtschaft. Die Bedeutung dieser Arbeitsplätze lässt sich auch daran erkennen, dass seit 2005 die Ausbildung bei einem Lohnunternehmen zur Fachkraft Agrarservice zu den anerkannten Ausbildungsberufen zählt. Weniger werden dagegen die Betriebshelfer/innen, da diese durch das landwirtschaftliche Versicherungssystem zusehends geringer bezahlt werden. Innerhalb der landwirtschaftlichen Berufsgruppen weisen die Melker/innen als einzige rückläufige Zahlen auf. Dabei haben 70 Prozent der Melker/innen eine abgeschlossene Berufsausbildung. Der Großteil von ihnen ist in Milchbetrieben der neuen Bundesländer beschäftigt. Die Statistik zählt in den alten Bundesländern nur wenige Arbeitnehmer speziell als „Melker/innen“. Vermutlich sind diese aufgrund der anderen Betriebsstrukturen in verschiedenen Bereichen tätig und nicht nur für das Melken zuständig.

Interessant ist die positive und inzwischen über den Tariflöhnen liegende Entwicklung der Real-löhne für qualifizierte Beschäftigte in der Landwirtschaft. Sie verweist darauf, dass die Betriebe inzwischen höhere Löhne zahlen müssen, um in

Konkurrenz zur Industrie überhaupt noch qualifizierte Angestellte für sich gewinnen zu können. Die Arbeitszeiten sind generell rückläufig, liegen jedoch vor allem in den alten Bundesländern nach wie vor über dem Durchschnitt.

Der technische Wandel hat die Anforderungen an die Arbeitnehmer/innen verändert: sie haben mehr Verantwortung und müssen viele Abläufe überwachen, was ein sehr gutes „Überblickswissen“ voraussetzt. Die körperlichen Anforderungen haben sich nicht so stark verändert, die psychischen Belastungen haben jedoch stark zugenommen.

Thomas Hentschel zieht folgendes Fazit:

- Die Bedeutung der Arbeitnehmer/innen wächst. Hierauf muss die Agrarpolitik reagieren und umsteuern und die Arbeitskraft muss mehr in den Fokus der Förderungen gelangen.
- Die Arbeit verändert sich, Beschäftigte bekommen neue Aufgaben, eine gute Personalentwicklung unter Beteiligung der Beschäftigten in den Betrieben wird notwendig.
- Es müssen soziale Standards für eine nachhaltige Landwirtschaft geschaffen werden, die Bekämpfung der Armut darf nicht vernachlässigt werden.
- Investition in den Arbeits- und Gesundheitsschutz muss die Menschen fit halten.
- Zur Anpassung an neue Anforderungen und zur Förderung von betrieblichen Innovationen ist lebenslanges Lernen in der Landwirtschaft notwendig.

## Weidehaltung: auch eine Frage der Arbeitswirtschaft

Am Beispiel milchviehhaltender Betriebe und der Weidehaltung präsentierte Jeff Boonen aus Luxemburg erste Ergebnisse des europäischen Projektes „Dairyman“, welches sich eine ökonomische, ökologische und soziale Nachhaltigkeit der europäischen Milcherzeugung zum Ziel gesetzt hat.<sup>1</sup> Warum Weidehaltung heute nicht mehr selbstverständlich ist, lässt sich, so Jeff Boonen, aus der Geschichte ableiten. So hatte vor 50 Jahren der durchschnittliche Landwirt in Luxemburg 20 bis 30 Kühe mit einer Milchleistung von ca. 3200 Kilogramm pro Jahr. Die Tiere waren hauptsächlich auf der Weide, es gab mobile Melkstände, der Betrieb wurde von Familienarbeitskräften bewirtschaftet.

Als dann Mais und Soja auf den Markt kamen, entwickelte die Beratung das Konzept der „bilanzierten Ration“. Hochleistungskühe wurden gezüchtet und Stallhaltung und -fütterung versprachen eine Steigerung der Milch pro Arbeitskraft. Schon in den 1980er Jahren wurden Zielvorgaben von 500.000 Kilogramm Milch pro Arbeitskraft postuliert. Tatsächlich aber hinkt die Realität heute, selbst in Luxemburg, dieser Vorgabe mit durchschnittlich 360.000 Kilogramm Milch pro AK weit hinterher.

Weidehaltung kommt heute nicht nur aufgrund der Teuerung bei Kraftfutter und der niedrigen Milchpreise wieder ins Gespräch. Weidegras erfährt als billiges Grundfutter für die Tiere eine erneute Wertschätzung und zugleich erhält die Landwirtschaft durch Weidehaltung einen Imagegewinn.

Viele Landwirte haben jedoch Vorbehalte gegen die Weidehaltung. Für sie gilt Weidehaltung als arbeitsintensiv und die Milchleistung senkend. Um beides genauer untersuchen zu können, mussten die Pilotbetriebe des Dairyman-Projektes einen Futterkalender führen, die Wei-

deaufnahme errechnen und schließlich Schritt für Schritt das arbeitsintensive Zufutter während der Weideperiode reduzieren. So konnten sie schließlich das Weidesystem in Punkto Arbeit optimieren. Im Rahmen des Dairyman-Projektes wurde auf dieser Basis und durch Kombination verschiedener Weidesysteme (Standweide, Umtriebsweide, Portionsweide) eine vereinfachte Umtriebsweide entwickelt, die die Vorzüge in den Bereichen Arbeitserleichterung, Milchleistung und Flexibilität der einzelnen Systeme zusammenbringt.

Mit dieser vereinfachten Umtriebsweide ist Weidehaltung auch für große Herden möglich. Dabei wird von einem Flächenbedarf bei Vollweide von 40 Ar pro Kuh ausgegangen und die Flächen sollten maximal einen Kilometer vom Hof entfernt sein. Eine gute Organisation der Weideflächen ist dabei der Schlüssel zur Arbeitserleichterung. So sollten z.B. Weidewege und/oder Kühltunnel vorhanden sein, damit die Tiere nach dem Melken selbstständig zur Weide zurückkehren können.

Um das System weiter zu optimieren, wurde in Neuseeland und Irland das System der saisonalen Abkalbung entwickelt, durch die man die Milchproduktion an das Graswachstum anpassen kann.

Jeff Boonen machte am Ende seiner Ausführungen deutlich, dass die Umstellung auf Weidehaltung nicht allein ein technisch-organisatorisches Problem ist. Die Umstellung, so Boonen, beginnt im Kopf. Wenn man sich von dem Gedanken „Milch pro Kuh und Tag“ als Kriterium lösen und sich hinentwickeln kann zur Betrachtung von „Weideaufnahme pro Kuh und Tag“, hat man den ersten Schritt in die richtige Richtung getan und kann langfristig durch eine Änderung des Haltungssystem eine Arbeitserleichterung erreichen und den Tieren eine naturnähere Haltung bieten.

---

<sup>1</sup> [www.interregdairyman.eu](http://www.interregdairyman.eu)

## Viele individuelle Wege: Ein Rundgespräch zum Thema Arbeit im Milchviehbetrieb

**Alice Endres** ist Milchvieh-Bäuerin in der Eifel. Sie erzählt: „Unser Betrieb ist von 40 auf 110 Kühe und von 40 Hektar auf 200 Hektar gewachsen. Außerdem betreiben wir eine Biogasanlage. Als die Arbeit zu viel wurde, mussten wir uns entscheiden: Entweder ein Betriebszweig wird abgeschafft oder wir stellen eine zusätzliche Arbeitskraft ein. Als mein Mann über die Anschaffung eines Melkroboters nachdachte, war für mich klar, dass noch mehr Technik auf dem Hof uns weiterhin abhängig macht. Ich wollte einen Menschen, mit dem man reden kann und der es uns ermöglicht, als Familie ab und zu in den Urlaub fahren zu können.

Wir haben dann eine hochqualifizierte Frau und einen Auszubildenden eingestellt und sind nach

sechs Wochen Einarbeitungszeit das erste Mal in den Urlaub gefahren. Die Entscheidung für zusätzliches Personal wurde uns nicht leicht gemacht. Auch die Beratung hat gesagt, das Geld würde dafür nicht reichen und unseren Betrieb könne man gut als Familie allein betreiben. Doch im Gegensatz zu einem erwarteten Verlust haben wir nach einem Jahr ein besseres Betriebsergebnis erzielt als vorher. Es war einfach Arbeit liegen geblieben und endlich hatte man die Freiheit und Zeit, über die weitere Betriebsentwicklung nachzudenken. Denn das ständige Wachstum hatte zu nichts geführt als zu einer Überlastung von Familie und Betriebsleitung. Als ich mir die Freiheit nahm umzudenken, haben sich meine Arbeit und mein Leben verändert.“

---

**Karl-Heinrich Kohl** betreibt einen ökologischen Milchviehbetrieb in der Nähe von Gießen: „Ich bin in der Landwirtschaft groß geworden und als mein Vater früh verstarb, übernahm ich natürlich den Hof. Damals hatten wir noch 20 Kühe und ca. 35 Hektar. Mittlerweile habe ich den Hof auf biologische Landwirtschaft umgestellt. Vor ein paar Jahren konnte meine Mutter dann aus Altersgründen nicht mehr auf dem Hof mitarbeiten. Damals hatten wir schon ca. 60 Kühe und waren auf 70 Hektar Größe angewachsen.

2006 habe ich mich dann dazu entschlossen, einen Melkroboter anzuschaffen, der heute 80 Kühe melkt. Ich würde schätzen, dass der Melkroboter mir 10 bis 15 Stunden Arbeit pro Kuh und Jahr abnimmt. Seitdem habe ich wieder Zeit für meine Familie und sehe meine Kinder.

Das soziale Umfeld von Landwirt/innen hat sich sehr verändert. Früher waren die Freunde selbst Landwirte und dementsprechend haben alle Feste und Treffen erst nach der Arbeit begonnen. Aber heute ist es schwer für Landwirte an solchen Aktivitäten teilzunehmen. Mit dem Melkroboter stehe ich zwar immer in Bereitschaft und muss bei einem Problem zurück in den Stall, aber trotzdem bietet er mir viel Flexibilität. Und auch die Kühe genießen die Möglichkeit, individuell gemolken zu werden. Und wenn man erst einmal mit der Maschine vertraut ist, dann ist man auch entspannter. Das gilt für beide – Mensch wie Tier.“

**Tilo Junge** betreibt mit seiner eigenen und einer weiteren Familie die Domäne Selgenhof. Sie haben sich für den Weg erhöhter Wertschöpfung durch Direktvermarktung der Milch entschlossen. Er berichtet: „1994 haben wir mit zwei Familien einen Hof gepachtet und mussten schnell feststellen, dass es für uns zu viel Arbeit war. Also haben wir eine Arbeitskraft eingestellt. Vier Jahre später haben wir beschlossen, eine Hofmolkerei aufzubauen und hatten wieder sehr viel Arbeit. Zu diesem Zeitpunkt hat sich unser Denken in Bezug auf die Arbeitskräfte verändert. Bei unserer Investition haben wir die Arbeitskräfte als erweiterbare Produktionsmittel bewertet und wir entschlossen uns, den Faktor Arbeit zuzukaufen. Mittlerweile haben wir ca. 170 Kühe und vermarkten Dreiviertel der Milch selbst.“

Die Arbeit auf dem Hof wird von insgesamt 21 Arbeitskräften, darunter vier Facharbeiter/innen, bewältigt. Für meine persönliche Arbeit war diese Erkenntnis und Umstellung sehr einschneidend. Ich bin jetzt hauptsächlich Betriebsleiter und werde nur noch selten an die wirklich landwirtschaftliche Arbeit herangelassen. Für mich war und ist das sehr positiv.

Mit so vielen Angestellten wird ein Betrieb kalkulier- und lenkbarer und weniger katastrophenanfällig, denn für jeden gibt es einen Ersatz. Ich finde, größere Betriebe bieten den einzelnen Arbeitenden mehr Freiheiten, für alle steigt die Wertigkeit der Arbeit und sie ruht auf vielen Schultern. In diese Aufgabe allerdings musste ich als Betriebsleiter auch erst hineinwachsen.“

**Professor Dr. Theodor Fock** von der Universität Neubrandenburg hat in ostdeutschen Großbetrieben Untersuchungen vorgenommen: „Wir haben 2012 in Mecklenburg-Vorpommern eine Untersuchung durchgeführt und ca. 50 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in 13 Betrieben im Bereich der Tierproduktion interviewt. Das waren Milchvieh-, Mutterkuh- und Schweinemastbetriebe mit ca. 20 bis 50 Angestellten. Dabei stellte sich heraus, dass die durchschnittliche Wochenarbeitszeit 46 Stunden betrug, wobei Überstunden meist nicht gesondert vergütet wurden. Teilzeit-Anstellungen spielen fast keine Rolle. Ungefähr zwei Drittel der Angestellten sind männlich, ein Drittel ist weiblich. Sie erhalten aus unserer Beurteilung heraus eine schlechte Bezah-

lung, denn in den letzten fünf Jahren wurde für rund 50 % der Befragten keine Lohnanpassung vorgenommen. Das Thema „Lohn“ stellt dementsprechend auch den Bereich mit der höchsten Unzufriedenheit. Insgesamt wird die gestiegene Selbstständigkeit bei der eigenen Arbeit als positiv bewertet, ebenso die Nähe zum Wohnort. Doch fast alle Arbeitenden beklagen die gesundheitliche Belastung am Arbeitsplatz. Interessant ist die Sicht von Betriebsleitern und Angestellten auf die Weiterbildungsmöglichkeiten für die Beschäftigten. Erstere sagten aus, ihre Angestellten könnten regelmäßig an Fortbildungen teilnehmen. Diese jedoch waren der Ansicht, dass Weiterbildungsmaßnahmen kaum möglich seien und man sie nur ungern dafür frei stellen würde.“

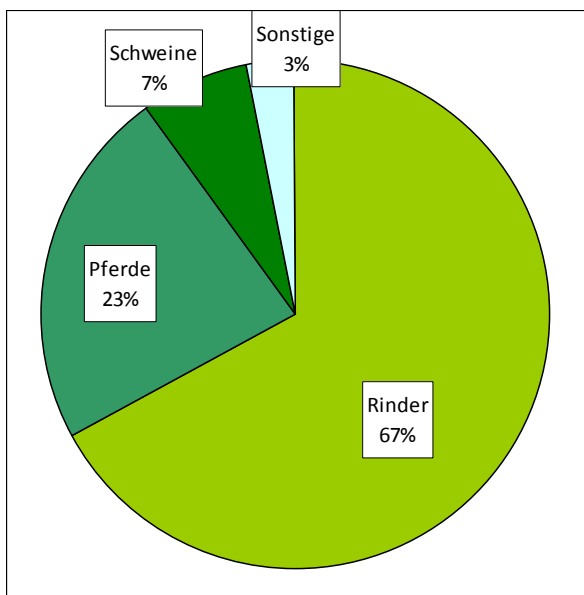
## Nachhaltigkeit braucht eine bestimmte Qualität der Arbeit

Unter der Überschrift „Nachhaltigkeit braucht eine bestimmte Qualität der Arbeit“ machte Jens Kramer als Vertreter der Sozialversicherung Landwirtschaft (SVLFG) deutlich, dass Nachhaltigkeit der Arbeit sowohl umwelt- als auch tiergerecht und für die Arbeitskräfte eine Zukunft in der Landwirtschaft erkennbar sein müsse. Vor allem das Thema Gesunderhaltung ist dabei ein wichtiger Aspekt und steigert die Attraktivität eines Arbeitsplatzes.

Betrachtet man die Zahlen für meldepflichtige Unfälle mit Tieren wird dies nochmals deutlicher (siehe Grafik).

Doch obwohl die Unfälle mit Rindern in Deutschland rückläufig sind, ereignen sich pro Jahr immer noch 10 bis 12 Unfälle mit Todesfolge.

Insgesamt passieren ca. 35 Prozent aller Unfälle mit Rindern beim Melken; hauptsächlich verursacht durch Tritte der Tiere). Dabei gibt es einen klaren Zusammenhang zwischen Arbeitsunfällen mit Tieren und dem Verhalten desjenigen, der mit den Tieren umgeht. Gestresste Bauern und Arbeitnehmer sorgen für Stress in den Herden. Aus diesem Grund bietet die SVLFG unter anderem Seminare zum Umgang mit Tieren an, z.B. Tiere durch Kenntnis ihres natürlichen Verhaltens zu treiben und zu betreuen.



Stressarmes Arbeiten setzt jedoch einen gut eingerichteten Arbeitsplatz voraus. Daher muss der Melkstand nicht nur für die Tiere eingerichtet sein, sondern in erster Linie als Arbeitsplatz der Melker wahrgenommen werden, der einer guten Ergonomie entspricht und in dem ein für den arbeitenden Menschen gutes Klima herrscht. Außerdem müssen bei dieser Perspektive andere Wege gefunden werden, um die Gesundheit der Herde zu kontrollieren. In allen Fällen müssen Arbeitskräfte über Sicherheitsaspekte aufgeklärt sein und sich vor Unfällen durch entsprechende Vorrichtungen (Schutzkleidung, Sicherung der Tiere) schützen.

Die Arbeitsmedizinerin Dr. Gamze Güzel-Freudenstein legte zunächst dar, dass die Arbeitszufriedenheit in der Landwirtschaft vergleichsweise hoch sei. Die Daten werden vom Statistischen Bundesamt erhoben; die Bemessungsparameter haben sich seit 20 Jahren nicht verändert. Der Begriff der Arbeitszufriedenheit ist jedoch sehr relativ und es können, gerade mit Blick auf Einzelfälle, auch Zweifel an der Richtigkeit der Daten auftauchen. Die Arbeitszufriedenheit hat Auswirkungen auf die Ökonomie und die soziale Nachhaltigkeit, sowohl im einzelnen Betrieb als auch in der Gesellschaft. Daher lohnt sich eine Investition in die Gesundheit der Arbeitnehmer: Mit einem Euro, welcher in Prävention investiert wird, lassen sich 1,6 Euro Kosten, welche im Krankheitsfall entstünden, einsparen.

Typisch für die Arbeit im Milchviehbereich sind Erkrankungen der Muskeln und des Skeletts. Zwar sind die körperlichen Belastungen durch die technischen Entwicklungen insgesamt geringer geworden, dafür haben Krankheiten durch Arbeitsverdichtung und Stress zugenommen. Es lässt sich jedoch auch nicht immer eindeutig zwischen rein physisch und psychisch verursachten Erkrankungen unterscheiden: So führen beispielsweise psychische Belastungen zu Verspannungen, welche wiederum eine Imbalance des Bewegungsapparates zur Folge haben, nicht selten kommt es so erst sekundär zu Bandscheibenvorfällen. Seelische Belastungen und die damit verbundenen Erkrankungen sind aber nach wie



vor tabuisiert. Um hier den Bedarf an Prävention und kurativen Maßnahmen ermitteln zu können, muss die Offenheit für das Thema gefördert werden.

Auch Atemwegserkrankungen und Allergien nehmen zu. Viele Auszubildende kommen als Quereinsteiger in die Landwirtschaft und sind bereits an Allergien erkrankt und/oder bringen Wissen zum Thema Allergien auf die Betriebe. Beruflich bedingte Allergien kommen dann später hinzu. Eine wichtige Präventionsmaßnahme ist es zum Beispiel, den Auszubildenden neben der Wissensvermittlung zu Allergien, eine Arbeitsprobe mit Schutzausrüstung zu ermöglichen. Die Auszubildenden bringen das Wissen zum Thema Allergien und Schutzmaßnahmen dann auf die Betriebe. Nur wenn sie den Vergleich zwischen geschütztem und ungeschütztem Arbeiten erfahren, können sie sich auch bewusst für ein Arbeiten mit Schutzausrüstung entscheiden. Bedeutend ist es ebenfalls, sich Synergieeffekte bewusst zu machen und zu nutzen, denn Men-

schengesundheit und Tiergesundheit bedingen sich gegenseitig. Dr. Gamze Güzel-Freudenstein betonte, dass Gesundheitsthemen generell noch mehr auf die Betriebe gebracht werden müssten. Haben Betriebe viele Mitarbeiter, so könnten diese auch direkt auf dem Hof geschult werden.

Abschließend kommentierte **Hartmut Schneider** aus Sicht der ländlichen Familienberatung Hessen - Familie & Betrieb. Aus seiner Erfahrung versuchten Landwirte sinkende Einkommen und steigende Kosten durch noch mehr Arbeit auszugleichen. „Das geht“, so Schneider, „natürlich zu Lasten der Familie, die in der Landwirtschaft meist nicht vom Betrieb zu trennen ist. Das wichtigste Werkzeug für ein gesundes Verhältnis von Arbeit und Familie und allen Beteiligten ist Kommunikationsfähigkeit. Erst wenn Landwirte, ihre Familien und ihre Angestellten sich darüber im Klaren sind, was sie für Ziele haben, was sie realistisch dafür tun können und was davon sie sich auch erlauben zu tun, kann ein Betrieb wahrhaft erfolgreich sein.“

## Folgerungen und Forderungen

Die abschließende Diskussion fokussierte sich auf die Frage der Veränderbarkeit und Gestaltbarkeit der Arbeit auf den Betrieben. Hat das Solo-Unternehmertum als bisher erst relativ kurze historische Periode auf den Betrieben nicht ausgedient? Die Technik kann, wie die Erfahrung mit dem Melkroboter zeigt, die Arbeit erleichtern, Coaching kann die Arbeitsorganisation und die eigenen Ziel- und Grenzssetzungen verbessern. Das Modell durchbrechen kann man jedoch nur durch die Hinzunahme von Mitarbeitern und durch Kooperation.

Das Fachgespräch hat gezeigt, wie individuell die Wege sind, die Betriebe beschreiten, um die Arbeit zu bewältigen und um Leben und Arbeit in Einklang zu bringen. Standardlösungen greifen nicht und so müssen Gesellschaft und Politik sich dafür öffnen, diese vielfältigen Wege zu unterstützen. Agrarpolitisch gesehen geht es dabei um eine Förderung von Diversifizierung und qualitativem Wachstum statt – wie bisher – um eine relativ einseitige Unterstützung des Mengenwachstums. Dazu ist es bedeutsam, dass schon bei der Ausbildung – von den Berufsschulen bis hin zu den Universitäten - andere Wertvorstellungen vermittelt werden. Denn bei allen Beispielbetrieben hat sich der Erfolg und eine Work-Life-Balance eingestellt, als die Betriebsleiter/innen begannen, umzudenken. Die Rolle der tendenziell einseitig ausgerichteten Agrarberatung als Richtungsgeber ist angesichts der Individualisierung der Betriebe neu zu definieren. Die Beratung sollte sich in Richtung Dienstleister der Betriebe entwickeln.

Nicht zuletzt sind die gesellschaftlichen Bilder von Landwirtschaft zu überprüfen und zu verändern. Die Landidylle dieser Bilder und die landwirtschaftliche Realität klaffen heute zu weit auseinander. Die Frage der guten Arbeit betrifft alle Beschäftigten in der Landwirtschaft. Eine gemeinsame Diskussion und Problembewusstsein kann dazu beitragen, berufsständische Lösungen zu entwickeln und umzusetzen.

Das Gespräch hat gezeigt: Landwirtschaft heute ist vielfältig und lebt von dieser Diversität. Angesichts des durchaus kontrovers beurteilten strukturellen Wandels sind viele Fragen geblieben: Was bedeutet bäuerliche Landwirtschaft? Und wo findet sie Grenzen? Wie wird sie sich in Zukunft verändern? Welche Strukturen sind für unsere Umwelt, unsere Tiere und die arbeitenden Menschen nachhaltig? Welche Wechselwirkungen gibt es zwischen ihnen und bedeutet eine gute Arbeit auch ein Mehr an Tierwohl und Umweltschutz? Und wie können wir diese Arbeit sicher und sinnvoll gestalten? Welche Konsequenzen ziehen bzw. welche Konzepte entwickeln wir zur Bewältigung demographischer Entwicklungen in der Landwirtschaft? Wie können wir Auffangmechanismen entwickeln, die Landwirte im Krankheitsfall absichern? Und wie können wir uns bei der Politik mehr Gehör verschaffen, um diese Fragen künftig stärker ins Zentrum zu rücken?

Diese und weitere Fragen gilt es, in der nahen Zukunft zu beantworten.

## Kontakt

### AgrarBündnis e.V.

Dr. Frieder Thomas  
Marktstätte 26  
78462 Konstanz  
Tel.: 07531 2829391  
Email: [info@agraruendnis.de](mailto:info@agraruendnis.de)



### Die Landforscher

Dr. Karin Jürgens  
Büro für Agrarsoziologie und Landwirtschaftskultur (BAL)  
Heiligenstädter Str. 2  
37130 Gleichen-Bremke  
Tel.: 05592 927567



Dr. Andrea Fink-Keßler  
Büro für Agrar- und Regionalentwicklung (BAR)  
Tischbeinstr. 112  
34121 Kassel  
Tel.: 0561 27224

Email: [info@landforscher.de](mailto:info@landforscher.de)

### gefördert

von der Landwirtschaftlichen Rentenbank

