



Wandel der Arbeit in der Landwirtschaft mit den Beispielen Walachei und Steiermark

Thomas Hentschel*

„Strukturwandel und Arbeit in der Landwirtschaft“ ist der Titel eines Projektes, das von der europäischen Union im Jahr 2010 gefördert und unter Leitung der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt und dem PECO-Institut mit Partnern aus weiteren sechs europäischen Ländern durchgeführt wurde.

Alle Projektteilnehmer sind auf die eine oder andere Weise in die Diskussionen um die Zukunft der Agrarpolitik eingebunden, sei es als Akteur auf betrieblicher und lokaler Ebene, als Wissenschaftler, der sich mit den Zukunftsfragen in der Landwirtschaft beschäftigt, oder als Vertreter in den zahlreichen Begleitausschüssen auf regionaler, nationaler und europäischer Ebene. Zentrales Anliegen des Projektes war es, sich ein Bild über den landwirtschaftlichen Strukturwandel zu verschaffen, wie sich die Arbeit verändert, welche Einflussfaktoren auf Betriebe wirken und wie sich Unternehmen auf den Strukturwandel einstellen, um langfristige Perspektiven zu haben. Vorschläge für vorsorgende und begleitende Maßnahmen liefern einen Diskussionsbeitrag, nicht nur für die beteiligten Akteure.

Durch praktische Anschauungen von betrieblichen Beispielen und Diskussionen über Erfahrungen, Probleme und Handlungsmöglichkeiten in landwirtschaftlichen Betrieben und in Bildungs- und Wissenschaftlichen Einrichtungen konnten verschiedene Aspekte und Einflussfaktoren des agrarischen Strukturwandels auf betrieblicher Ebene erfahren und ausgewertet werden. Aus Gewerkschaftssicht stand der Fokus der Betrachtungsweise auf den sich wandelnden Bedingungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Auf welche Bedingungen müssen sie sich einstellen? Wie muss eine begleitende Politik aussehen? Welche Anforderungen gibt es aus Sicht der Beschäftigten an die Arbeitgeber? Auf diese Fragestellungen wurden im Projekt Antworten gesucht.

Zwei Beispiele aus Rumänien und Österreich

PRAXISBEISPIEL

Beispiel 1: Region Oltenien/Dâmbovita (Walachei)

Die Region gehört zur früheren Walachei, liegt südwestlich von Bukarest und wird im Süden von der Donau eingegrenzt. Insofern zeichnet sie sich auch durch relativ fruchtbare, gut nutzbare Böden aus. Aus landwirtschaftlicher Sicht ist das Gebiet gut entwickelt und es gibt einen im Vergleich hohen Lebensstandard. Ca. 28 bis 32 % der Landbevölkerung leben von der Landwirtschaft, meist als Selbstversorger. Größere Betriebe und Kooperativen gibt es in der nachkommunistischen Zeit bisher nur wenige, insgesamt sind 93 % der Betriebe in Rumänien zu den Klein- und Mittelbetrieben zu zählen. Unklare Eigentumsverhältnisse, veraltete und

zerstörte Infrastruktur wie Bewässerungsanlagen sowie weggebrochene Märkte sind ein weiteres Entwicklungshemmnis für die Landwirtschaft. Große Probleme, gerade im Bereich der Landwirtschaft, gibt es durch die massive Abwanderung junger Menschen in die Städte und ins Ausland.

Gewerkschaftliche Beratungszentren in Slatina und Targoviste

Die Agrargewerkschaft Agrostar hat zusätzlich zur Hauptgeschäftsstelle in Bukarest in der Region Oltenien und Dambovita regionale Bildungs- und Beratungszentren aufgebaut. Hier werden Ar-

beitnehmer, Kleinbauern und Mitglieder von Kooperativen im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz, Management, Betriebswirtschaft und EDV geschult. Gleichzeitig erfolgt eine intensive Beratung der Betriebe und Betriebsleiter durch regionale Mitarbeiter direkt vor Ort. Die Maßnahmen werden über den Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert. Derzeit können keine originär landwirtschaftlichen Lehrgänge durchgeführt werden, da dies in Rumänien über den ESF nicht möglich ist. Für solche Bildungsmaßnahmen erhält Agrostar bisher keine Fördermittel über die gemeinsame Agrarpolitik (GAP).

* Thomas Hentschel (redaktionelle Bearbeitung), mit Beiträgen von Marcel Gerds, Inge Bieler, Projektleitung: Holger Bartels; PECO-Institut e.V., Berlin, Tel. (030) 246 395 10, thomas.hentschel@peco-ev.de



Fotos: T. Hentschel

Wirtschaften in kleinen Strukturen – wie lange noch?

In der Gemüseproduktion werden sich größere Strukturen durchsetzen

Izbiceni – ein aktives Dorf

Die Gemeinde Izbiceni liegt in der südlichen Walachei zwischen dem Fluss Olt und der Donau. Durch einen sehr agilen und motivierenden Bürgermeister ist ein gemeinsamer lokaler Aufschwung erfolgt. Während in vielen anderen Orten in der Region Oltenien für die Landwirtschaft wichtige Infrastruktureinrichtungen wie Bewässerungsanlagen nach dem Umbruch stillgelegt worden sind und die Menschen demotiviert waren, haben die Bewohner in diesem Gebiet durch Eigeninitiativen an ihren wirtschaftlichen Grundlagen gearbeitet. Fast jeder Grundstücksbesitzer hat auf seinen Gartenflächen Gewächshäuser aufgestellt und produziert Tomaten. Die Tomaten werden durch die älteren Familienmitglieder auf den Märkten in der Region verkauft. Den Transport dorthin übernehmen die Jüngeren. So ist in den letzten Jahren im gesamten Ort ein gewisser wirtschaftlicher Wohlstand aufgebaut worden. Aber auch in das soziale Gemeinwesen wurde investiert. So konnte z. B. der Kindergarten sukzessiv ausgebaut werden, ein Kulturhaus mit einem vielseitigen Angebot steht allen Gemeindegliedern zur Verfügung und die örtliche Infrastruktur soll modernisiert werden. Eine große Gruppe von Roma ist in dem Ort integriert, die Familienclans haben dort Grundbesitz mit ansehnlichen Häusern.

Landwirtschaftliche Kooperative „Pomicultural Dambovitean“

Die Obstkooperative bewirtschaftet eine Fläche von 80 ha. Ein Teil der Anlagen sind Altbestände, aber es gibt auch einige Neuanlagen. Es werden Äpfel und Birnen produziert. Eine Weiterverarbeitung erfolgt nicht. Das Obst wird ab Hof und auf nahe gelegenen Märkten wie z. B. in Targoviste verkauft. Zusätzlich zur Obstproduktion wird eine Imkerei betrieben. In der Kooperative arbeiten 5 Personen, zumeist Familienmitglieder. Während der Ernte werden bis zu 100 Saisonarbeitskräfte beschäftigt, die aus den umliegenden Dörfern kommen. Bisher wurden keine Fördermittel in Anspruch genommen. Die ökonomische und auch die landwirtschaftliche Situation stellt sich gut dar, wobei die gesamte Technik veraltet ist. Die Kombination mit der Imkerei ist innovativ und ausbaufähig. Insgesamt fehlen allerdings Verarbeitungs- und Vermarktungsmöglichkeiten. Solange hier keine Innovationen und Investitionen getätigt werden, sind derartige Betriebe langfristig nicht marktfähig.

Fazit

Die von der Gewerkschaft Agrostar betriebenen regionalen Beratungszentren zeichnen sich dadurch aus, dass sie sowohl Qualifizierung und Fortbildung

als auch Betriebsberatung vor Ort durch persönlich bekannte Gewerkschaftsmitarbeiter anbieten. Diese Mitarbeiter haben auch Erfahrungen auf europäischer Ebene. Das wirkt sicherlich bei den Klein- und Mittelbetrieben, die seit der nachkommunistischen Zeit und dem EU-Beitritt durch die vielen Veränderungen stark verunsichert sind, beruhigend. Am Beispiel Izbiceni konnte festgestellt werden, dass sich mit genügend Motivation und Kooperation sowie einem „Zugpferd“ eine ganze Gemeinde für Wohlstand und Arbeitsplätze engagieren kann. Die Gewerkschaft Agrostar ist sehr stark in das Gemeinwesen integriert. Sie bietet Bildungs- und Kulturveranstaltungen an und trägt zur Motivation der Bevölkerung bei.

Der Obstbetrieb weist gute Entwicklungspotenziale auf, es sind Arbeitskräfte in der Region vorhanden, das Know-how ist dort – es besteht eine Beratungsstruktur durch Agrostar. Notwendig wären investive Förderungen, Anreize zum Zusammenschluss mit anderen Initiativen sowie gemeinsame Vermarktungsstrategien. Damit der Betrieb marktfähig bleiben kann, müssten Investitionen im Bereich Verarbeitung und Vermarktung getätigt und so eine regionale Wertschöpfungskette aufgebaut werden. Ein erster Ansatz ist mit der Imkerei schon erfolgt. Die Handlungsmöglichkeiten für Gewerkschaft-



Eine gezielte Förderung kann modernisieren helfen

ten und Arbeitnehmer liegen in der Beratung und Ausbildung, beim Unterstützen und Einwerben von Fördermitteln (GAP), Kollektivvereinbarungen zur sozialen Absicherung der Beschäftigten einschließlich der Saisonarbeitskräfte und Unterstützung bei Kooperationsbemühungen auch im europäischen Ausland.

PRAXISBEISPIEL

Beispiel 2: Region Steiermark

Die südliche Steiermark zeichnet sich insgesamt durch eine klein strukturierte Landwirtschaft aus. Das rührt zum einen von der zum großen Teil bergigen Landschaft her, ist aber sicherlich auch bedingt durch die Mentalität der ländlichen Bevölkerung. Die Betriebsgröße bewegt sich zwischen 10 und 30 ha und es gibt einen kontinuierlich steigenden Bedarf an Arbeitnehmern, vorwiegend Erntehelfern. In der Steiermark sind 61 % der Fläche bewaldet. Auf den landwirtschaftlichen Flächen des Flachlandes werden vorwiegend Getreide, Kartoffeln, Obst und Gemüse angebaut, wobei die Kürbisse mittlerweile eine der Hauptfrüchte der Steiermark sind. In der Weststeiermark werden in den Steillagen hervorragende Weine produziert. Nordöstlich von Graz befindet sich das Almenland, das größte zusammenhängende Almweidegebiet in Europa. Diese Art der Kulturlandschaft durch Landbewirtschaftung zu erhalten, ist eine Herausforderung im Strukturwandel.

Südsteirische Energie- und Eiweißherzeugungsgenossenschaft – SEEG Mureck

Die Eigentümer der SEEG sind 600 Genossenschaftler, vorwiegend aus der Süd-, Ost- und

Weststeiermark. Seit über 20 Jahren wird in Mureck und Umgebung eine Bioenergie-Kreislaufwirtschaft kontinuierlich auf- und ausgebaut. Mittlerweile sind 24 Arbeitnehmer beschäftigt, daneben gibt es 25 Dauerarbeitsplätze bei Vertragspartnern und weitere bei umliegenden Betrieben und Nebenerwerbslandwirten. Die SEEG erzeugt mit Hilfe eines Energiemixes aus Biogas, Biodiesel, Photovoltaik, Abwärme und einer Holzhackschnitzelheizung für ca. 15 Mio. € Energie im Jahr und deckt dabei ca. 90 % des Bedarfs der Wärmeenergie

der Stadt Mureck ab. Bei der Entwicklung dieses regionalen Energiekonzeptes wurde eng mit der Universität Graz zusammen gearbeitet. Der Wiedereinstieg von der Fossilenergie in die altbewährte Kreislaufwirtschaft“ ist für die Region Mureck gelungen und hat viel regionale Beschäftigung mit sich gebracht.

ALMO – Verein Steirische Bergland Marktgemeinschaft

Die Marktgemeinschaft wurde vor 25 Jahren von 45 Almbauern gegründet. Es war die Reaktion

Einflussfaktoren von Prozessen im Strukturwandel, Beispiel ALMO



Quelle: PECO-Institut e.V.



Ölkürbisse in der Steiermark – ein bedeutender Wirtschaftsfaktor

Almenwirtschaft als Grundlage für Premiumfleisch sichert Arbeitsplätze

auf die europäischen Exportstützungen, die dazu führte, dass Lebewildtiere quer durch Europa bis nach Nordafrika transportiert wurden. Das entsprach nicht den Wertvorstellungen der bodenständigen Bauern. Die Strategie war, auf ihren eigenen Almen Qualitätsrinder in artgerechter Haltung und bewährter Tradition aufzuziehen und in Österreich zu vermarkten. Das kann nur durch eine enge Kooperation und eine gemeinsame Marketingstrategie erfolgen. Mittlerweile umfasst der Verein 530 Almbauern, die jährlich ca. 4 500 Ochsen erzeugen, die im eigenen Schlachtbetrieb geschlachtet werden. Das Premiumfleisch wird in Österreich und teilweise auch in Deutschland vermarktet. Neben der Wirtschaftlichkeit der Fleischproduktion wird die traditionelle Kulturlandschaft der Almen erhalten und es ergeben sich positive Wechselwirkungen mit dem Tourismus. Das innovative regionale Zusammenspiel von Tierhaltung und -schlachtung, Gastronomie und Tourismus bringt Gewinne und Beschäftigung für alle in der Region.

Weinbauschule Silberberg

Auf einer Fläche von 25 ha, davon 10 ha Kleinterrassen, wird in einem Steilhangbewirtschaftungsmodell der Weinanbau in der traditionsreichen Weinbauschule Silberberg in der Praxis erlernt. In der Ausbildungsstätte mit angeschlossenem Internat absolvieren vorwiegend Hofübernehmer und angehende Fachkräfte im Bereich Weinbau und Kellerwirtschaft ihre Lehre. Die Schüler erlernen alle Stationen des Weines, von der Neuanlage eines Weingartens bis zum Verkauf. Als Reaktion auf Strukturwandel und Globalisierung in der Landwirtschaft – die gleichfalls im Weinanbau stattfinden – sind Themen wie Buschenschank (lt. Wikipedia ein Betrieb, auf dem ein Landwirt seine Erzeugnisse ausschenken und servieren darf), Urlaub auf dem Weinbauernhof, Tourismus und Marketing als Lehrinhalte neu dazu gekommen.

Fazit

Die Beispiele aus der Steiermark sind alle als Erfolgsgeschichte zu werten. Bei einem Rückblick auf die Betriebsgeschichten – ca. 15 bis 20 Jahre – und ihre Problemlagen damals,

konnten wir allerdings verschiedene Strategien und Maßnahmen erkennen, die im Strukturwandel sehr wichtig sind, vor allem und gerade für die neuen Beitrittsländer. Die Betriebe sind Kooperationen eingegangen, betriebliche und regionale, und haben aufgrund ihrer Verbundenheit mit der Region teilweise auch die eigenen Interessen vor dem Gesamtwohl zurückgestellt. Dies geschah sicherlich in der Erkenntnis, dass in einer solch kleinräumig strukturierten Region nur ein vernetztes und gemeinsames Vorgehen zu Wirtschaftlichkeit und Beschäftigung führen kann. Auch die berufliche Ausbildung in der Weinbauschule hat sich darauf eingestellt und den Lehrplan um neue Lehrinhalte und Methoden erweitert, entsprechend der neuen Erfordernisse. Durch eine enge Zusammenarbeit der Gewerkschaften mit der Landarbeiterkammer können die Beschäftigten auf den Strukturwandel vorbereitet werden. Mit Qualifizierungsangeboten und Informationsveranstaltungen übernimmt die Kammer eine wichtige Rolle. Sie ist gleichzeitig ein gutes Instrument für die überbetriebliche Mitbestimmung von Arbeitnehmern in klein strukturierten Betrieben.



Projektergebnisse

Innovative Unternehmen sind erfolgreich

Die beiden Beispiele wurden ausgewählt, weil sie Extreme aufzeigen. Wer heute Österreich besucht, wird sich nur schwer an die Mutter aller Lebensmittelkandale¹, den österreichischen Glykol-Weinskandal vor 25 Jahren, erinnern. Die Landwirtschaft in der Steiermark zeigt, wie in den vergangenen Jahren durch Innovation, kluge Investitionen mit Unterstützung von Wissenschaft und Bildung sowie gute Kooperationen wirtschaftliche Erfolge erzielt werden konnten. Gleichzeitig entstanden qualifizierte Arbeitsplätze in der Landwirtschaft und den angeschlossenen Bereichen wie Verarbeitung, Vermarktung, Tourismus und Energiegewinnung. Besonders überraschend war die enge Verzahnung von moderner Ausbildung mit innovativen Inhalten und betrieblicher Praxis. Arbeitnehmer können sich über Gewerkschaften und die Landarbeiterkammern einbringen und sich an den Entwicklungsprozessen beteiligen.

Rumänien steht am Scheideweg. Hier haben wir einige gute Ansätze von engagierten Berufskollegen und kommunalen Akteuren gesehen. Diese Initiativen müssten von einer gezielten Förderpolitik unterstützt werden: durch Investitionen in betriebliche Innovationen, moderne Qualifizierung von Betriebsleitern und Arbeitnehmern, attraktive Gestaltung von agrarischen Arbeitsplätzen unter Einbeziehung von Gewerkschaften und selbstverständlich unterstützt von einer funktionierenden Verwaltung. Die populistische Forderung nach höheren Hektarbeträgen hilft hier meiner Meinung nach nicht weiter. Nur eine gezielte Förderung von Betrieb und Beschäftigten

kann die Konkurrenzfähigkeit der heimischen Agrarwirtschaft stärken.

Die Rolle von Arbeitnehmern ändert sich

Neben dem Anstieg der Nachfrage nach einfach qualifizierten Saisonarbeitern, nimmt in vielen Regionen auch die Nachfrage nach besser qualifizierten Arbeitnehmern zu. Hier sind die Unternehmer gefragt. Der Arbeitsplatz Landwirtschaft muss und kann interessanter werden. Neben guten wirtschaftlichen und sozialen Bedingungen für die Arbeitnehmer müssen die Unternehmer auch über eine neue Rollenverteilung im Betrieb nachdenken. In den Projektbeispielen wurden die zahlreichen Einflussfaktoren im Strukturwandel dargestellt. Der Chef muss sich künftig mehr um den Markt und alle seinen Begleiterscheinungen kümmern. Die Arbeitnehmer müssen und wollen auch selbstverantwortlicher die betrieblichen Abläufe unterstützen. Dies ist nur mit einer modernen Aus- und Weiterbildung erreichbar.

Zu einer modernen Qualifikation gehören, so die Projekterfahrungen, eine engere Anbindung der Ausbildung an betriebliche Entwicklungen, innovative Inhalte wie Marketing und die Stärkung von personalen Kompetenzen, wie sie beispielsweise im Nationalen Qualifikationsrahmen² beschrieben sind, sowie eine bessere Vorbereitung auf den Status als Arbeitnehmer. Mehr Verantwortung im Betrieb bedeutet auch eine stärkere Beteiligung sowohl auf betrieblicher als auch auf überbetrieblicher Ebene. Auch hier zeigen die Beispiele aus Österreich und Rumänien partizipative Möglichkeiten auf, die es noch zu ergänzen und weiter zu entwickeln gilt.

Auch die Politik ist gefordert

An die Politik richtet sich die Aufgabe, Förderungen zielgerichteter vorzunehmen und die einzelnen Fördermöglichkeiten besser aufeinander abzustimmen. Die Belange der Beschäftigten müssen dabei stärker Berücksichtigung finden. In der Gemeinsamen Agrarpolitik muss der Faktor Arbeit stärker verankert werden, wobei die Einhaltung sozialer Standards, die Verbesserung von Know-how-Transfer für zukunftsweisende Innovationen, eine ständige Aus- und Weiterbildung sowie die Entwicklung einer Beteiligungskultur wichtige Eckpunkte sind. Ein grenzüberschreitender Austausch von guten Beispielen und Erfahrungen sollte Bestandteil auch der künftigen Agrarpolitik sein – hier weisen die derzeitigen Förderbedingungen im Rahmen der GAP noch erhebliche Mängel auf. ■

¹ <http://www.welt.de/wirtschaft/article8383454/Glykol-Die-Mutter-aller-Lebensmittelskandale.html>

² www.deutscherqualifikationsrahmen.de