

Arbeit und Einkommen in der Solidarischen Landwirtschaft

Erben, G.¹ & van Elsen, T.²

Keywords: Solidarische Landwirtschaft (Solawi,), Arbeitsplatzqualität, Einkommen

Abstract: Community supported agriculture (CSA) is a socio-economic agricultural model where farmers and consumers collaborate based on common values and share responsibility, costs and harvest. Despite the great potential for decent working conditions in CSAs, recent studies indicate that income levels and other quality indicators are still not fitting the needs of CSA farmers. One object of this study is to get an overview of the current situation of German-speaking CSA farms concerning income levels, working hours and job satisfaction of farmers. This was realized through standardized online questionnaires. In parallel, qualitative interviews were carried out with selected farmers looking into their experiences and future perspectives on designing CSA working conditions. Results show that income levels are above minimum wages but sometimes clearly lower than those of normal farmers. Farmers rate their own incomes as ranging from sufficient to not sufficient, whereas they perceive life/work as relatively well balanced. Organizing financial aspects of the community appears to be a fundamental social challenge. Self-confidence, trust and openness to dialogue can help farmers create the (financial) conditions that fit their needs. Interviewees find that dialogue, integration and education have the highest potential for building relationships between farmers and members which are the basis for understanding and appreciating each other's needs.

Einleitung und Zielsetzung

Eine Solidarische Landwirtschaft (Solawi) ist ein Modell der verbindlichen Zusammenarbeit zwischen Erzeugern und Verbrauchern, die sich als eine Gemeinschaft aus aktiven und nicht-aktiven Landwirten verstehen, Verantwortung für die Produktion übernehmen und das Risiko sowie die Ernte teilen (Kraiß & van Elsen 2011). Trotz des großen Potentials für eine bedürfnisorientierte Gestaltung von Arbeitsplätzen und Einkommen der BewirtschafteterInnen geben neuere Untersuchungen Hinweise auf niedrige Einkommen und Arbeitsbedingungen, die nicht den Bedürfnissen der ErzeugerInnen entsprechen (Pflaum 2014). Daraus wurden die Forschungsfragen der vorliegenden Arbeit entwickelt: Wie stellt sich die aktuelle Situation hinsichtlich der Arbeitsplatzqualität auf Solawi-Betrieben und der Arbeitszufriedenheit von deren MitarbeiterInnen dar? Welche Erfahrungen mit der solidarischen Gestaltung von Arbeitsplätzen und Einkommen gibt es bereits auf Solawi-Betrieben? Welche Zukunftsperspektiven für die solidarische Gestaltung von Arbeitsplätzen und Einkommen eröffnen sich in der Solidarischen Landwirtschaft?

¹ Universität Kassel, Steinstraße 19, 37213, Witzenhausen, Deutschland; gerben@posteo.de

² PETRARCA e.V., c/o Universität Kassel, Nordbahnhofstraße 1a, 37213, Witzenhausen, Deutschland, Thomas.vanElsen@petrarca.info, www.soziale-landwirtschaft.de

Methoden

Um Betriebsstrukturen zu erfassen, wurde ein quantitativer Online-Fragebogen an alle zum Zeitpunkt der Erhebung 143 bekannten deutschsprachigen Solawi-Betriebe verschickt. Die Betriebsleiter wurden gebeten, einen zusätzlichen Fragebogen an alle MitarbeiterInnen weiterzuleiten, in dem sowohl quantitative als auch qualitative Aspekte zu Einkommen, Arbeitszeit und Arbeitszufriedenheit abgefragt wurden. Um Erfahrungen und Perspektiven zum Thema Arbeit und Einkommen tiefergehend zu beleuchten, wurden sieben einzelne MitarbeiterInnen von Solawi-Betrieben auf Empfehlung erfahrener Akteure ausgewählt und in persönlichen, qualitativen Interviews befragt. Konzeption und Auswertung orientieren sich an der qualitativen Inhaltsanalyse nach Kuckartz (2014). Hinzu kommen teilnehmende Beobachtungen, die im Verlauf der Untersuchung z.B. während zwei Betriebsbesuchen und zwei Tagungen gemacht wurden.

Ergebnisse

Insgesamt nahmen 52 (36%) der 143 kontaktierten Betriebe an der Umfrage teil. Die untersuchten Betriebe sind überwiegend kleine und junge Gemüsebaubetriebe, die ihr Angebot häufig durch Verarbeitung oder Kooperationen erweitern. Den Mitarbeiter-Fragebogen füllten 55 Personen aus (10%, geschätzt auf Basis der mittleren Mitarbeiterzahl). Die Ergebnisse des Mitarbeiter-Fragebogens zeigen, dass die Stundenlöhne der BewirtschafterInnen zwar über dem Mindestlohn liegen, aber z.T. deutlich unter denen von BetriebsleiterInnen und ArbeitnehmerInnen in normalen landwirtschaftlichen Betrieben (Abbildung 1). Geldwerte Vorteile wie Wohnraum u. Verpflegung sind dabei in der vorliegenden Untersuchung betragsmäßig zu vernachlässigen.

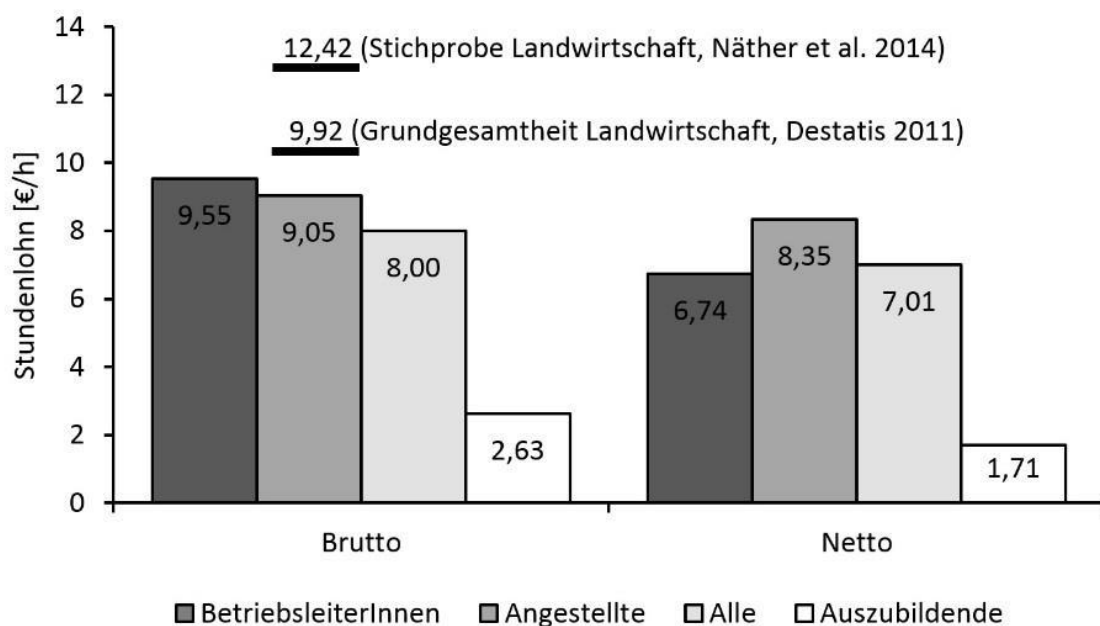


Abbildung 1: Vergleich verschiedener Stundenlöhne auf Basis der Jahresarbeitszeit (Untergruppen in Solawis, Grundgesamtheit/Stichprobe Landwirtschaft)

Die befragten MitarbeiterInnen bewerten ihre Einkommen je nach Arbeitsverhältnis als ausreichend bis nicht ausreichend, während sie bei der Arbeitszeit zwar Veränderungsbedarf äußern, das Verhältnis zur Freizeit jedoch als relativ ausgeglichen ansehen. Einerseits hat das Einkommen für die MitarbeiterInnen nur einen mittleren Stellenwert, andererseits ist mindestens ein Viertel der Befragten unzufrieden mit dem Einkommen und die Hälfte hat Hemmungen, ihren tatsächlichen finanziellen Bedarf in der Budgetplanung umzusetzen.

Aus den Interviews wird deutlich, dass die MitarbeiterInnen die Finanzierung in Solawis als grundlegende soziale Herausforderung und Entwicklungschance begreifen, die Vertrauen, Gemeinschaft und Kommunikation voraussetzen. An einzelnen Beispielen zeigt sich, dass Kommunikationsdefizite zu durchaus prekären Situationen und sozialer Distanz führen können. Andererseits können die BewirtschafterInnen durch selbstbewusste und klare Formulierung ihres finanziellen Bedarfs bei gleichzeitiger Dialogbereitschaft zu einer für beide Seiten durchaus zufriedenstellenden Einigung beitragen. Dass einige BewirtschafterInnen Hemmungen haben, ihren tatsächlichen Bedarf zu formulieren oder einzuplanen, wurde auch in den Interviews deutlich. Eigene Rollenbilder und gesellschaftliche Wertstellung des Berufs scheinen dabei von Bedeutung zu sein.

Eine Grundvoraussetzung für den Dialog über Landwirtschaft und solidarische Finanzierung ist aus Sicht vieler InterviewpartnerInnen die gezielte Einbindung und Sensibilisierung der Mitglieder durch jede Art von Bildungsarbeit. Bei einzelnen Solawis wird deutlich, dass eine verbindliche Vereinbarung den Umfang der Mitglieder-Mitarbeit erhöhen, die Kosten deutlich senken und gleichzeitig die Begegnung fördern kann. Im Dialog und der Bildungsarbeit sehen die Befragten die größten Potentiale für den Aufbau sozialer Beziehungen zwischen Mitgliedern und ErzeugerInnen in Solawis, die wiederum die Basis für das Verständnis und die Wertschätzung der jeweiligen Bedürfnisse darstellen.

Diskussion

Dass die Einkommen der Solawi-MitarbeiterInnen niedriger sind als diejenigen vergleichbarer Arbeitskräfte, sagt noch nicht notwendigerweise etwas über die Bewertung durch die MitarbeiterInnen selber aus. Während bei Pflaum (2014) 73% der befragten MitarbeiterInnen angaben, dass ihr Einkommen ihnen einen bedarfsgerechten Lebensstandard ermöglicht, geben dies in der vorliegenden Arbeit jedoch nur 35% an. Dies könnte mit der größeren Stichprobe der vorliegenden Arbeit zu tun haben, die z.B. mehr Auszubildende enthält und dadurch verzerrt sein könnte. Entgegen der Vermutung von Pflaum (2014) zeigte sich in der vorliegenden Arbeit auch eine mäßig positive, wenn auch nicht signifikante Pearson-Korrelation ($r=0,313$; $p=0,46$) von Netto-Monatseinkommen und der Zufriedenheit damit. Dies legt nahe, dass die befragten MitarbeiterInnen ihr Einkommen durchaus als zu niedrig bewerten. Das Netto-Monatseinkommen korreliert jedoch nur schwach und nicht signifikant mit der Gesamtzufriedenheit ($r=0,112$; $p=0,053$). Dies legt nahe, dass das Einkommen eher grundlegende Bedürfnisse der MitarbeiterInnen erfüllt

und weniger Gewicht als intrinsische Motivationen hat. Dieses Ergebnis bestätigt prinzipiell die Theorie der separaten Motivations- und Hygienefaktoren von Herzberg et al. (2011). Es steht aber im Gegensatz zu der relativ starken und hochsignifikanten Korrelation dieser Variablen in der Untersuchung von Näther et al. (2015), was möglicherweise dadurch erklärt werden kann, dass den Solawi-MitarbeiterInnen das Einkommen insgesamt weniger wichtig ist.

Schlussfolgerungen

Es zeigt sich, dass zwischen einem wesentlichen Ideal der Solidarischen Landwirtschaft – faire Bezahlung für LandwirtInnen – und dessen momentaner Umsetzung noch eine deutliche Lücke besteht. Aus den Ergebnissen abgeleitete Empfehlungen für die BewirtschafterInnen sind selbstbewusste Formulierung des eigenen Bedarfs mit einer echten Vollkostenrechnung, die Sensibilisierung der Mitglieder sowie die Förderung der Begegnung, z.B. durch Bildungsangebote und Mitarbeit. Die Verwirklichung sozialer Grundwerte in der Solidarischen Landwirtschaft sollte vor dem Hintergrund des derzeit rasanten Wachstums der Bewegung aufmerksam beobachtet werden, um dem Ideal einer fairen Bezahlung der LandwirtInnen gerecht zu werden. Das Netzwerk Solidarische Landwirtschaft hat 2018 eine Tagung zu diesem Thema veranstaltet, die die Thematisierung innerhalb der Bewegung erstmals in den Mittelpunkt gerückt hat (Netzwerk Solidarische Landwirtschaft 2018).

Literatur

- Destatis (Hrsg.) (2011) Verdienste und Arbeitskosten. Index der Tarifverdienste und Arbeitszeiten. - Statistisches Bundesamt.
- Herzberg F, Mausner B & Snyderman BB (2011) The motivation to work (12th ed.). New Brunswick: Transaction publishers.
- Kraiß K & van Elsen T (2011) Community Supported Agriculture (CSA). Ein nachhaltiges Konzept für ländliche Räume. - Beitr. 11. Wiss.-Tagung Ökol. Landbau (Band 2): 356-359, Gießen.
- Kuckartz U (2014) Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung. 2. Aufl. Weinheim, Bergstr.: Beltz Juventa (Juventa Paperback).
- Näther M, Paustian M & Theuvsen L (2014) Arbeitszufriedenheit in der Landwirtschaft. Job Satisfaction in Agriculture. In: Eder M, Sinabell F & Stern T (Hrsg.) Jahrbuch der Österreichischen Gesellschaft für Agrarökonomie. Beiträge der 23. ÖGA-Jahrestagung, Bd. 23. Wien: facultas.wuv Universitätsverlag (23), S. 141–150.
- Näther M, Stratmann J, Benefeldt C & Theuvsen L (2015) Wodurch wird die Arbeitszufriedenheit landwirtschaftlicher Arbeitnehmer beeinflusst? - In: Journal of Socio-Economics in Agriculture 8 (1), S. 85–96.
- Netzwerk Solidarische Landwirtschaft (2018) Dokumentation der Frühjahrstagung. 9.-11. Februar 2018. Online verfügbar unter www.solidarische-landwirtschaft.org/fileadmin/media/solidarische-landwirtschaft.org/pdf/Veranstaltungen/Dokumentation_Fr%C3%BChjahrstagung_2018_%C3%B6ffentlich.pdf (31.08.2018).
- Pflaum S (2014) Gemüsebau in der Solidarischen Landwirtschaft. Arbeitsstrukturen, Arbeitsqualität und ehrenamtliche Mitarbeit. - Bachelorarbeit. Beuth Hochschule für Technik, Berlin.