

 Bundesanstalt  
für Agrarwirtschaft  
und Bergbauernfragen



**WIFO**

 ÖSTERREICHISCHES INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG  
AUSTRIAN INSTITUTE OF ECONOMIC RESEARCH

**Im Auftrag von:**

 Bundesministerium  
Landwirtschaft, Regionen  
und Tourismus

Georg Wiesinger  
Sigrid Egartner  
Lisa Eller

## **RESILIENZ**

Corona-Krise und land- und  
forstwirtschaftliche Wertschöpfungsketten  
Lessons Learnt

Teilprojekt:  
Saisoniers und Erntehelfer\*innen in der Landwirtschaft  
während der COVID-19-Pandemie

Thesenpapier

Wien, November 2021

## Impressum:

### Medieninhaber und Herausgeber:

Bundesanstalt für Agrarwirtschaft und Bergbauernfragen

1030 Wien, Dietrichgasse 27

E-Mail: [office@bab.gv.at](mailto:office@bab.gv.at)

Web: [www.bab.gv.at](http://www.bab.gv.at)

Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

1030 Wien, Arsenal, Objekt 20

Web: [www.wifo.ac.at](http://www.wifo.ac.at)

### AutorInnen:

WIESINGER, Georg, [georg.wiesinger@bab.gv.at](mailto:georg.wiesinger@bab.gv.at)

EGARTNGER, Sigrid, [sigrid.egartner@bab.gv.at](mailto:sigrid.egartner@bab.gv.at)

ELLER, Lisa, [lisa.eller@bab.gv.at](mailto:lisa.eller@bab.gv.at)

### Copyright und Haftung:

Auszugsweiser Abdruck ist nur mit Quellenangabe gestattet, alle sonstigen Rechte sind ohne schriftliche Zustimmung des Medieninhabers unzulässig.

Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben in dieser Publikation trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung der Bundesanstalt für Agrarwirtschaft und Bergbauernfragen und der Autorin/des Autors ausgeschlossen ist. Rechtausführungen stellen die unverbindliche Meinung der Autorin/des Autors dar und können der Rechtsprechung der unabhängigen Gerichte keinesfalls vorgreifen.

## Zusammenfassung

Im Rahmen des Projekts COVID-19 Lessons Learnt wurden im Sommer 2021 fünf österreichische Landwirtschaftsbetriebe untersucht, um Best-Practices in der Beschäftigung von migrantischen Erntearbeitskräften zu identifizieren. Die qualitativen Interviews umfassten Gruppendiskussionen mit Saisoniers und Erntehelfer\*innen sowie Einzelgespräche mit Betriebsleiter\*innen. Die Ergebnisse wurden später im Kontext der Theorie der Anerkennung von Axel Honneth und der Theorie der Resonanz von Hartmut Rosa analysiert. Die Ausgangshypothese lautete, dass dort, wo kaum Resonanzräume und wenige Möglichkeiten zur Selbstwirksamkeit vorhanden sind (Empathie, Anerkennung, Mitbestimmung), weniger intrinsische Motivation und Loyalität dem Betrieb gegenüber bestehen und sich dies schließlich negativ auf das ökonomische und soziale Betriebssystem auswirken kann.

Erntehelfer\*innen und Saisoniers werden vorwiegend dann im landwirtschaftlichen Betrieb eingesetzt, wenn saisonale Arbeitsspitzen auftreten und wenig Mechanisierungsmöglichkeiten gegeben sind, d.h. vorwiegend im Gemüse- und Obstbau. Die Arbeit ist meist körperlich anstrengend und erfordert Konzentration, Routine und Erfahrung. Die Entlohnung erfolgt nach Kollektivverträgen, unterscheidet sich je nach Bundesland und beträgt zwischen 1.500 und 1.650 € brutto pro Monat. Zusätzliche Zahlungen kann es z.B. für Überstunden oder Akkordarbeit geben.

Betriebe, die ein ausgefeiltes System an Organisationsstrukturen und Verantwortlichkeiten entwickelt haben, zeichnen sich durch besonders gutes Arbeitsklima und Erfolg aus. Von elementarer Bedeutung sind dabei einerseits zentrale Saison-Arbeitskräfte, die als Mediator\*innen zwischen Betriebsleiter\*innen und Beschäftigten agieren, zu beiden ein Vertrauensverhältnis pflegen, meist schon mehrere Jahre auf den Betrieb kommen, die Abläufe gut kennen und in Konfliktsituationen vermitteln. Eine stabile Stammebelegschaft ist von großem Vorteil, weil auch diese sich durch stärkere Motivation und Loyalität zum Betrieb und dessen Leiter\*innen hervorhebt. Ausschlaggebend ist dabei häufig, dass die Personen ein hohes Maß an Verantwortung tragen, sich selbst einbringen und Entscheidungen treffen können und die Betriebsleitung ihnen dahingehend großes Vertrauen und Anerkennung entgegenbringt. Für die Organisation förderlich sind zudem Arbeitsgruppen, die familiäre oder freundschaftliche Verhältnisse untereinander pflegen und aus ähnlichen sozialen oder ethnischen Gruppen stammen. Dazu gehören außerdem Kontinuität der Belegschaft, Regelmäßigkeit und Planbarkeit der Arbeit.

Die Rekrutierung der Erntearbeitskräfte erfolgt häufig durch die zentralen Saison-Arbeitskräfte in deren Heimat mithilfe sozialer und regionaler Netzwerke. Viele kommen aus derselben Region, der Familie oder dem Freundeskreis. Dabei wird gleichzeitig für die Qualität der Beschäftigten gebürgt, da die Rekrutierenden gewissermaßen die Verantwortung übernehmen. In einzelnen Fällen agieren aber auch externe Akteur\*innen als Vermittler\*innen, manchmal wird eine Provision verlangt. Herausforderungen ergeben sich zum einen aufgrund der Knappheit an migrantischen Arbeitskräften. Die Kontingente reichen nicht aus, der demographische Wandel führt zu einem Rückgang von Arbeitskräften, die schon viele Jahre lang als Erntearbeitskräfte tätig waren, und immer weniger Personen aus dem EU-Ausland kommen wegen abnehmender komparativer Kostenvorteile nach Österreich. Die Kontingente für Drittstaatsangehörige werden nicht erhöht und es herrscht eine Konkurrenzsituation Österreichs mit anderen EU-Staaten, welche auf unterschiedliche institutionelle Rahmenbedingungen in der Beschäftigung von Erntearbeitskräften zurückzuführen ist. Außerdem erschweren eine schwache Marktposition und Abhängigkeiten vom Großhandel die längerfristige Anbau- und Arbeitskräfteplanung. Dies betrifft oft sehr schnell gewachsene Betriebe, die noch nicht über eine stabile Stammebelegschaft verfügen, dadurch eher nur kurzfristig Erntearbeitskräfte anwerben können. Des Weiteren findet zwischen den österreichischen Bundesländern ein Wettbewerb um die knappen Kontingente für Saisoniers und Erntehelfer\*innen statt. Im Nachteil sind hier insbesondere jene Bundesländer (z.B. Tirol, Oberösterreich), die aufgrund der geographischen Lage we-

niger Kompensationsmöglichkeiten über EU-Staatsangehörige aus Südosteuropa (z.B. Bulgarien, Rumänien, Kroatien) lukrieren können.

Für die Unterbringung der Saisoniers und Erntehelfer\*innen stellen die Betriebe meist Zimmer und Wohnungen in eigenen oder angemieteten Häusern zur Verfügung. Hier sind passende Wohnverhältnisse maßgeblich für die Attraktivität des Arbeitsplatzes. Die Verpflegung ist unterschiedlich organisiert, teils besteht ein System der Gemeinschaftsverpflegung, teils ist sie den Beschäftigten selbst, in eigenen Küchen überlassen. Dies bietet einerseits Vorteile der Zeitersparnis und des sozialen Austauschs, andererseits der Möglichkeit für Autonomie und Privatsphäre.

Während der COVID-19-Pandemie kam es in erster Linie zu Beginn des ersten Lockdowns im Frühjahr 2020 zu Problemen in den untersuchten Betrieben, weil einige Arbeitskräfte nicht nach Österreich einreisen konnten, weshalb Familie und Freunde der Betriebsleiter\*innen einspringen mussten. Auf Betriebs-ebene gab es dagegen kaum Probleme, es traten nur wenige COVID-19-Fälle in den Betrieben auf, da zu- meist ausreichende Vorkehrungsmaßnahmen getroffen wurden. Die Betriebsleiter\*innen agierten trotz Unsicherheit darüber, wie mit der Situation umzugehen ist, oftmals proaktiv und stellten Testmöglichkeiten oder Quarantäne-Räume zur Verfügung.

Hinsichtlich der Motivation zur Tätigkeit als Saisoniers und Erntehelfer\*innen muss zwischen Asylwerber\*innen, anerkannten Flüchtlingen bzw. subsidiär schutzberechtigten Personen, Personen aus Drittstaaten und Nicht-Drittstaaten, sowie arbeitslosen Personen unterschieden werden. Saisoniers kommen in vielen Fällen regelmäßig, für längere Zeit im Jahr und zeichnen sich durch ausgeprägte Verbundenheit und Loyalität zum Betrieb aus. Sie haben oft Erfahrung mit landwirtschaftlicher Praxis, sind in ihrer Heimat, aber auch in Österreich verwurzelt und werden manchmal zu ganzjährigen Arbeitskräften. Als negativ wird die lange Abwesenheit von der Heimat, der Familie und dem teilweise vorhandenen eigenen landwirtschaftlichen Kleinbetrieb gesehen. Erntehelfer\*innen sind dagegen nur einige Wochen im Betrieb beschäftigt und nutzen die Gelegenheit zur Aufbesserung ihrer Vermögenssituation während des Urlaubs, der Ferien bzw. freier Zeit. Die Verbundenheit mit dem Betrieb ist bei ihnen tendenziell geringer. Bei beiden Gruppen ist aber die ökonomische Motivation vordergründig, insbesondere aufgrund der Lohn- und Kaufkraftdisparitäten zwischen einzelnen Ländern. Asylwerber\*innen entscheiden sich eher selten für die zeitlich befristete, landwirtschaftliche Tätigkeit, da diese meist keine längerfristige Perspektive bietet, nur von kurzer Dauer ist und die Tätigkeit wenig attraktiv erscheint. Letzteres trifft auch auf Arbeitskräfte mit freiem Arbeitsmarktzugang zu, wobei besonders die Schwere der Arbeit und die nicht vorhandenen Kaufkraftvorteile ausschlaggebend sind. Ansätze des BMLRT, Freiwillige während der COVID-19-Pandemie in die Land-wirtschaft zu vermitteln blieben erfolglos, da die beidseitigen Erwartungen nicht erfüllt wurden, erhoffte Resonanzräume nicht vorhanden waren und die Betriebe zuverlässige Arbeitskräfte für längere Frist benötigten.

Im internationalen Kontext der landwirtschaftlichen Produktion muss sich Österreich einem hohen Wettbewerbs- und Preisdruck stellen. Zusätzlich sind hierzulande die Sozialstandards im EU-Vergleich relativ hoch, was jedoch auch in höheren Lohnnebenkosten und damit geringeren Nettolöhnen für migrantische Arbeitskräfte resultiert. Entsprechend ist Österreich damit für kurzzeitig Arbeitssuchende aus dem Ausland weniger attraktiv. Dieser Effekt wird verstärkt u.a. durch Detailregelungen, wie z.B. die fehlende Anerkennung von Führerscheinen. Gefordert wird deshalb ein Anheben der Sozialstandards in der EU auf ein einheitliches Niveau und eine daran gekoppelte GAP-Reform der Fördermittelzahlungen im Sinne von Social Compliance.

Im Hinblick auf Resonanzräume und soziale Netzwerke der Saisoniers und Erntehelfer\*innen wurde festgestellt, dass die Arbeitskräfte außerhalb des Betriebs und der Arbeitszeit kaum Kontakt zur Nachbarschaft oder der Gemeinde haben. Meinungen der einheimischen Bevölkerung über die migrantischen Erntearbeitskräfte sind weniger von persönlichen Erfahrungen als von den Medien geprägt.

Eine zentrale Rolle bei der Entstehung von Resonanzräumen spielen die Betriebsleiter\*innen, welche ein positives Verhältnis zu den Arbeitskräften pflegen. Extrovertiertheit, Weltoffenheit, Unternehmergeist und die Bereitschaft, soziale und ökologische Verantwortung zu übernehmen, waren Persönlichkeitsmerkmale, welche häufig bei den Führungspersonen beobachtet und als elementar gewertet wurden. Ein Umgang mit den Beschäftigten auf Augenhöhe, Wertschätzung und das Übertragen von Verantwortung führen zu Gefühlen der Selbstwirksamkeit und Selbstbestätigung, wirken motivierend und fördern den betrieblichen Erfolg. Durch die Selbständigkeit werden Kontrollmechanismen weniger notwendig. Je länger schließlich die Beziehung von Betriebsleiter\*innen und Arbeitskräften besteht, d.h. je öfter letztere in den Betrieb kommen, umso enger ist das soziale Verhältnis.

Auf Betrieben mit scheinbar sehr gelungener Resonanz wurden von den interviewten Personen häufig Gefühle der Zusammengehörigkeit als „Familie“ oder „wie zuhause“ geäußert. Entscheidend für Loyalität und Verbundenheit zum Betrieb ist die Empathie der Betriebsleiter\*innen für die Beschäftigten. Das Eingehen auf persönliche Situationen, Unterstützung bei Konflikten oder Problemen, Flexibilität und Entgegenkommen sind wichtige Faktoren zum Knüpfen und Festigen der Bindungen. Förderlich sind außerdem gegenseitiges Vertrauen, die Möglichkeit der Saisoniers und Erntehelfer\*innen, sich selbst einzubringen und Verantwortung zu übernehmen. Gleichzeitig sind die Beziehungen der Arbeitskräfte untereinander, die sozialen Netze, welche Resonanz und Anerkennung entstehen lassen von großer Bedeutung. Obwohl die meisten Arbeitskräfte lieber auf Freizeit verzichten würden, um so viel wie möglich zu arbeiten und zu verdienen, ist diese ebenso wichtig für das Bilden sozialer Netzwerke, genau wie die Interaktion der Produzent\*innen mit den Konsument\*innen, z.B. bei Hoffesten. Insofern stellen ökonomische Faktoren den initialen Antrieb für die Arbeit als Saisonier oder Erntehelfer\*in dar. Für die Entwicklung gelungener Resonanzräume sind sie von betrieblicher Seite jedoch eher hinderlich. Sparmaßnahmen und zu großer wirtschaftlicher Druck in Bezug auf die Beschäftigung der migrantischen Arbeitskräfte können sich extrem negativ auf das Wohlbefinden, die Motivation, die sozialen Beziehungen und letztlich auf den betrieblichen Erfolg auswirken.

## Inhaltsverzeichnis

|   |    |
|---|----|
| Zusammenfassung .....   | 3  |
| Tabellenverzeichnis .....   | 7  |
| 1. Einleitung .....   | 8  |
| 2. Methodik .....   | 8  |
| 2.1. Rechtlicher Rahmen .....                                       | 8  |
| 3. Theorie der Anerkennung und der Resonanz .....                   | 9  |
| 4. Die Studie .....   | 10 |
| 4.1. Betriebe.....  | 10 |
| 4.2. Inhalt der Arbeit .....  | 11 |
| 4.3. Organisation der Arbeit.....                                   | 12 |
| 4.4. Prozess der Rekrutierung von Arbeitskräften .....              | 14 |
| 4.5. Wohnen.....  | 15 |
| 4.6. Verpflegung .....  | 16 |
| 4.7. Entlohnung.....  | 16 |
| 4.8. Motive der Arbeitskräfte .....                                 | 17 |
| 4.9. Kampf um Kontingente .....                                     | 20 |
| 4.10. Konkurrenzposition: transnationale und globale Dimension..... | 20 |
| 5. Fragen der Anerkennung und der Resonanz .....                    | 22 |
| 5.1. Nachbarschaft .....  | 22 |
| 5.2. Soziale Interaktionen im Betrieb .....                         | 22 |
| 5.3. Persönlichkeitsmerkmale der Betriebsleiter*innen .....         | 24 |
| 6. Umgang mit der COVID-19-Pandemie .....                           | 25 |
| 7. Glossar .....  | 27 |
| 8. Literatur.....   | 28 |

## Tabellenverzeichnis

|  |   |
|--|---|
| Tabelle 1: Teilnehmende ausländische Arbeitskräfte an den Gruppendiskussionen – statistischer Überblick<br>..... | 8 |
|--|---|

## 1. Einleitung

Die Maßnahmen der Bundesregierung zur Eindämmung der Verbreitung der COVID-19-Pandemie bewirkten mit der Einschränkung der Bewegungs- und Erwerbsfreiheit Mitte März 2020, dass das öffentliche und wirtschaftliche Leben auf ein Minimum reduziert wurde (Bock-Schappelwein, Huemer & Hyll, 2021). Sämtliche nicht-systemrelevante Wirtschaftsbereiche mit Kundenkontakt wurden geschlossen und die Grenzübertritte für im Ausland lebende Arbeitskräfte beschränkt bzw. kontrolliert. Davon betroffen waren auch Saisonarbeitskräfte und Erntehelfer\*innen in der Landwirtschaft. Berechnungen, die auf der Methodik von Bock-Schappelwein und Sinabell (2021) aufbauen, zeigen, dass gerade in der Landwirtschaft (Urproduktion ohne Jagd) vergleichsweise viele Pendler\*innen aus dem Ausland, worunter sich viele Saisonarbeitskräfte und Erntehelfer\*innen befinden, tätig sind. Im Jahr 2020 waren in rund einem Drittel der Betriebe in der Landwirtschaft, in denen neben der „Kernfamilie“ auch familienfremde Personen beschäftigt sind, Arbeitskräfte anzutreffen, deren Wohnsitz nicht in Österreich ist. Besonders oft arbeiten sie im Feldgemüsebau, auf Weinbaubetrieben, sowie in Kernobst-, Steinobstanbaubetrieben, seltener dagegen in Tierhaltungsbetrieben. Größtenteils stammen sie aus dem EU-Ausland und verfügen damit über einen freien Arbeitsmarktzugang in Österreich.

Dieses Thesenpapier basiert auf narrativen qualitativen Interviews mit migrantischen Erntearbeitskräften landwirtschaftlicher Betriebe, sowie Betriebsleiter\*innen und sonstiger ins betriebliche Geschehen eingebundener Personen in den beiden österreichischen Gemüsebau Hauptanbaugebieten Marchfeld (Niederösterreich) und Eferdinger Becken/Welser Heide (Oberösterreich). Durchgeführt wurden die Einzel- und Gruppendiskussion in den Monaten Juli und August 2021. Die Betriebe waren allesamt positive Vorzeigebetriebe („Best-Practice-Betriebe“), auf die wir über die Arbeiterkammer, Landwirtschaftskammern, die Produktionsgewerkschaft PRO-GE und die Kampagne „Sezonieri“, die sich für die Rechte der Erntearbeiter\*innen in Österreich einsetzt, aufmerksam wurden.

Zusätzliche intellektuelle Inputs entstammen Beiträgen der Ad-Hoc-Gruppe „Saisoniers und Erntehelfer\*innen“, welche von der deutschen und österreichischen Sektion ländlicher Sozialforschung anlässlich des gemeinsamen ÖGS-DGS Kongresses 2021 (23.-25.8.2021) organisiert wurde, sowie aus einem Experteninterview mit einem Experten aus der Landwirtschaftskammer, der eine zentrale Rolle bei der Bereitstellung und Vermittlung von migrantischen Erntearbeitskräften in Österreich einnimmt

## 2. Methodik

### 2.1. Rechtlicher Rahmen

*Saisoniers und Erntehelfer\*innen (→ Glossar)*

Für die vorliegende Fragestellung ist von Bedeutung, ob Saisonarbeitskräfte bzw. Erntehelfer\*innen einen freien Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt haben oder bewilligungspflichtig sind. Der bewilligungspflichtige Arbeitsmarktzugang bezieht sich darauf, dass die Arbeitskraft dem Geltungsbereich des Ausländerbeschäftigungsgesetzes (AuslBG 1975) unterliegt. Nach diesem Gesetz kann der/die Bundesminister\*in für Arbeit (BMA) durch Verordnung ausländische Saisonarbeitskräfte und Erntehelfer\*innen aus Drittstaaten in einem bestimmten Wirtschaftszweig, einer Berufsgruppe oder einer Region zeitlich befristet im Rahmen von Kontingenten zulassen, sofern der Arbeitskräftebedarf weder aus dem Inland, noch aus anderen EU-Staaten, EWR-Staaten oder der Schweiz abgedeckt werden kann. Bei Saisoniers darf eine Bewilligung die gesetzliche Höchstdauer von sechs Monaten nicht überschreiten, sie kann aber innerhalb



von 12 Monaten auf bis zu neun Monate verlängert werden. Für Erntehelfer\*innen kann eine Bewilligung für längstens sechs Wochen erteilt werden.

### *Drittstaaten und Nicht-Drittstaaten*

Die Bürokratie bei einer Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen (→ Glossar) ist wesentlich aufwendiger als von Angehörigen aus EU- und EWR- Staaten bzw. der Schweiz, die freien Zugang zum Arbeitsmarkt haben.

In Österreich kommen jährlich ca. 15.000 ausländische landwirtschaftliche Saisonarbeitskräfte zum Einsatz. Davon sind etwa 12.000 Nicht-Drittstaatenangehörige mit freiem Zugang zum Arbeitsmarkt und 3.000 Drittstaatenangehörige mit Bewilligungspflicht die unter eine Kontingentregelung fallen. Die Betriebe müssen bei Drittstaatsangehörigen bereits bis zum 31.1. des betreffenden Jahres wissen, wie viele und welche Personen genau sie in der kommenden Saison beschäftigen wollen und die entsprechenden Anträge an die Landwirtschaftskammern der jeweiligen Bundesländer senden. Die Interessenvertretungen verhandeln anschließend die Beschäftigungsbewilligungen und gegebenenfalls zusätzliche Bedingungen (z.B. Berücksichtigung von Arbeitslosen, Flüchtlingen oder Asylwerber\*innen) mit dem Bundesministerium für Arbeit (BMA) und dem Arbeitsmarktservice (AMS). Im Februar stehen dann die genehmigten Kontingentzahlen pro Bundesland (z.B. 1.164 Personen aus Drittstaaten im Jahr 2021 für Oberösterreich), für Landwirtschaft und Tourismus fest. Diese stellen jedoch nur „Grundkontingente“ dar, d.h. Gesamtwerte für das ganze Jahr, welche zeitweise überschritten werden dürfen. Entsprechend besteht die Möglichkeit, dass während der Haupterntezeit zwischen Mai und September, bis maximal 50% (2021) mehr Personen aus Drittstaaten beschäftigt werden können, im Gegenzug verringern sich die Kontingente im restlichen Jahr um denselben Anteil. Grundsätzlich gilt, dass im Vergleich zum Vorjahr meist eher weniger Genehmigungen ausgestellt werden, da die Hoffnung besteht, mehr Arbeitssuchende aus dem Inland für die offenen Stellen zu finden. Weil die Vergabe nicht einheitlich für Österreich, sondern pro Bundesland erfolgt, gibt es dabei Unterschiede in der Organisation und Geschwindigkeit. Vom AMS werden schließlich die Bewilligungen an die Betriebe verteilt und aliquote Kürzungen vorgenommen, wenn für ein Bundesland weniger Kontingente ausgestellt werden als benötigt. Fallen eingeplante Personen aus, können diese ersetzt werden, zudem gibt es eine Warteliste (Experteninterview 1).

Sobald die Beschäftigungsbewilligungen erteilt sind, können Saisoniers und Erntehelfer\*innen ihre Visa beantragen, wobei ebenfalls teilweise große bürokratische Hürden in bestimmten Drittstaaten (Kosovo, Bosnien) bestehen. Die Bürokratie ist undurchsichtig, die Abwicklung dauert 3-4 Wochen. Kosovarisches Staatsangehörige können z.B. keine Visa für Ernteeinsätze an der österreichischen Botschaft in Pristina beantragen. Sie müssen sich dafür in Skopje (Nordmazedonien) an die dortige österreichische Botschaft wenden. Häufig bieten deswegen externe Vermittler\*innen an, sich für ein Entgelt um die Einreichung der Dokumente und Formalia zu kümmern (Experteninterview 1).

### **3. Theorie der Anerkennung und der Resonanz**

Den theoretischen Rahmen der Untersuchung bilden die Theorie der Anerkennung von Axel Honneth (2018) und die Resonanztheorie von Hartmut Rosa (2000). Die Ausgangshypothese lautet, dass dort, wo die Arbeitskräfte nur wenig Anerkennung finden und kaum Resonanzräume gegeben sind, auch nur wenig intrinsische Motivation und Loyalitäten zum Betrieb und zu den Personen am Betrieb entstehen können, was sich in letzter Konsequenz negativ auf den betrieblichen Erfolg auswirken könnte. Andererseits könnten aber Anerkennung, Empathie, Möglichkeiten der Mitbestimmung und Räume der Selbstermächtigung und Selbstbestätigung positive Effekte auf das ökonomische und soziale Betriebssystem haben.

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 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). 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) (→ Glossar). Rosas Resonanztheorie zielt darauf ab den Machtlosen Selbstwirksamkeit zurückzugeben (ebd, 757).

## 4. Die Studie

### 4.1. Betriebe

*Welche Betriebe sind auf Erntehelfer\*innen/Saisoniers angewiesen?*

Vor allem dort, wo sich Arbeiten nicht entsprechend mechanisieren und rationalisieren lassen und 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.

---

*„Geflügelmastbetriebe verlangen keine Saisoniers, sondern eine dauerhafte Beschäftigung. Der Arbeitsaufwand ist sehr gering, bestenfalls ein paar Personen und Stunden, um die Hühner einzufangen und auf dem LKW zu verladen.“*

*(Betriebsleiter eines Mastbetriebes).*

---

Die Arbeiten sind häufig körperlich anstrengend und erfordern 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.

---

*„Wichtig ist ein Stamm von guten Arbeitskräften, die über viele Jahre kommen. Es dauert drei oder vier Tage bis jemand das Spargelstechen beherrscht und eine Saison, um einigermaßen eine Leistung erzielen zu können. Wenn jemand am Tag nur 20 kg sticht, dann zahlt sich das bei dem Lohn nicht mehr aus.“*

*(Betriebsleiter Einzelinterview 1).*

---

### *Die Bedeutung der betrieblichen Marktposition*

Ein entscheidender Faktor, welcher sich auf die Handlungsfähigkeit und Anpassungsfähigkeit der Betriebe auch in Hinblick auf Arbeitskräfte auswirkt, ist deren Marktposition.

Teilweise ist der Markt sehr klein und von Abhängigkeit von wenigen Großhändlern und einem starken Verdrängungswettbewerb geprägt. Es herrschen strenge Richtlinien, hoher Preisdruck und große Konkurrenz. Während die Erzeugerpreise größtenteils stagnieren, steigen die Kosten der Vorleistungen für die Betriebe progressiv. Für spezialisierte Betriebe ist diese Abhängigkeit größer als für Betriebe, die eine breitere Produktpalette anbieten. Dies zeigte sich z.B. deutlich bei einem Betrieb, der auf die Produktion von Essiggurken spezialisiert ist. Hier wird eine längerfristige Planung durch die Marktabhängigkeit von wenigen großen Lebensmittelketten erschwert. Die Orientierung auf einen Produktsektor senkt auch die Flexibilität beim Einsatz entlohnter, nicht familieneigener Arbeitskräfte. In den Verträgen mit den Großhändlern sind zwar in der Regel keine Pönale festgelegt, es besteht aber meist die Androhung, den Vertrag gleich ganz aufzulösen, wenn die Lieferbestimmungen nicht eingehalten werden, was wiederum den Druck auf den Betrieb und die Arbeitskräfte weiter erhöht.

### *Probleme mit 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).

---

*„Wenn wir Bio machen würden, dann wären wir noch teurer, dann kannst es vergessen mit dem Spargel.“*

*(Betriebsleiter Einzelinterview 1).*

---

## **4.2. Inhalt der Arbeit**

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 Abnützungsercheinungen. Häufig erfolgen die Arbeiten in einer gebückten, mitunter auch aus einer am Bauch liegenden Position.

Ein Beispiel für Letzteres sind sogenannte „Gurkenflieger“, welche bei der Ernte von Gurken eingesetzt werden.

---

*„Der Gurkenflieger besteht aus einem Traktor, Lastwagen oder Anhänger, an dem links und rechts zwei bis zu 15 Meter lange, tragflächenartige Plattformen aufgehängt sind, die etwa 30 Zentimeter über dem Boden schweben. Auf den Tragflächen liegen bäuchlings bis zu 20 Erntehelfer, die die Gurken per Hand pflücken und auf ein Förderband legen, das sie dann in einen Sammelbehälter transportiert. Der Gurkenflieger bewegt sich etwa einen*

*Meter pro Minute, damit genügend Zeit zum Pflücken der reifen Früchte bleibt. Die Erntearbeiter\*innen sind in ständige Gruppen, den sogenannten „Fliegern“ eingeteilt. Eine Einheit (Flieger) bestehen aus ca. 20 Personen inkl. eines Traktorfahrers, oft auch einer eigenen Köchin, die für diese Einheit kocht. Am Gurkenflieger arbeiten meist nicht alle Arbeitskräfte einer Fliegereinheit gleichzeitig, sie werden regelmäßig nach Bedarf ausgetauscht, damit die Arbeitszeit eingehalten wird, oder wenn jemand ausfällt (Krankheit, Erschöpfung usw.). Die Personen eines „Fliegers“ arbeiten und wohnen zusammen, bilden eine soziale Produktionseinheit. Erfolg und Risiken ihrer Arbeit werden geteilt, jede Charge lässt sich über einen Code zu einem Flieger nachverfolgen.“*

*(Betriebsleiter Einzelinterview 5).*

---

Dieses System der Zusammenarbeit erleichtert einerseits die Organisation und ermöglicht Kontrolle (auch als mögliches Machtinstrument), erzeugt soziale Verbundenheit aber auch Konflikte innerhalb der Gruppe. Wenn z.B. jemand der Ansicht ist, dass eine Person zu wenig oder zu schlecht arbeitet und dadurch den gemeinsamen Erfolg schmälert. Diese Konflikte werden so gesehen von der Ebene des Betriebs in die Gruppe hinein verlagert.

Es zeigen sich Anzeichen einer geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung in der Landwirtschaft unter den Saisoniers und Erntehelfer\*innen. Frauen übernehmen eher feinmotorische Aufgaben, Männer werden eher für Arbeiten, die körperliche Kraft erfordern, eingesetzt. Im Verkauf oder dort wo es Kund\*innenkontakt gibt arbeiten überwiegend Frauen.

---

*„Es ist tatsächlich so, dass Erdbeerpflücken, sprich Knien und mit den Fingerspitzen Gefühl zu beweisen, typisch vorrangig Frauentätigkeit ist. Mit dem Messer umzugehen, z.B. Salatschneiden ist eine typische Tätigkeit von Männern und das Kistentragen vor allem. Das Kistentragen, in die Kiste schneiden zuerst, egal ob Krautkopf oder Salatkopf oder Sellerie, Brokkoli oder sonst irgendetwas. Wenn die Kiste dann voll ist, dann wiegt ja jede Kiste entsprechend 10-15 kg unter Umständen. Und dann will man ja zwei oder drei Kisten übereinandergestellt auf einmal hinaustragen auf den Hänger. (...) Deswegen sind im Frischgemüsebau (...) zumindest bei uns in Oberösterreich Männer vorrangig vorhanden oder fast ausschließlich und erwünscht, weil diese Arbeit wirklich ins Kreuz geht und einfach auch mehr Kondition erfordert. Hingegen das Gurkerlpflücken, am Gurkenflieger liegen, Erdbeerpflücken oder bei den Äpfeln ist es so, dass dort wo man nicht schmeißt oder grob umgeht, oder dort wo sortiert wird an Sortier- oder Auslesebändern, wenn es heißt beim Waschen die schlechten Karotten von den guten zu trennen, oder beim Radieschenbündeln, da stehen Frauen. Die sind da viel geschickter, z.B. an einem Tag, ich sage eine Hausnummer, 1.000 Bund Radieschen mit einem Gummiringel zu umwickeln. Da sind Frauen viel schneller in der Ablaufautomatik als Männer. Die sind da zu grob dafür. Da gibt es aber auch Leute, die das auch so empfehlen sogar, weil die Motorik von Mann und Frau bei so vielen verschiedenen Früchten schon unterschiedlich ist, aber dem einen Produkt zugutekommen kann oder eben auch verkehrt eingesetzt werden kann.“*

---

*(Experteninterview 1).*

### **4.3. Organisation der Arbeit**

Ein gut durchdachtes System an Verantwortlichkeiten und Organisationsstrukturen wirkt sich fördernd auf das Betriebsklima und den Betriebserfolg aus. Auf allen gut funktionierenden Betrieben gibt es *zentrale Saison-Arbeitskräfte*, 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. Gleichzeitig sind sie häufig noch eng mit ihrer Heimat verbunden. Diese zentralen Arbeitskräfte übernehmen wichtige (Netzwerk)-Funktionen bei der Organisation der Erntearbeiten. Sie erleben ein hohes Maß an Verantwortung, aber auch an Anerkennung, Selbstermächtigung und Selbstbestätigung und wirken als „Vermittler\*innen“. Sie genießen das Vertrauen sowohl der Betriebsleitung als auch der Erntearbeiter\*innen, können Probleme bewältigen und bei Konflikten schlichtend eingreifen.

Eine *stabile Stammebelegschaft von Saisonkräften bzw. Erntehelfer\*innen* ist ein entscheidender Erfolgsfaktor, da sie auch eine stärkere Motivation und Loyalität zum Betrieb und den betrieblichen Personen haben. Eine besondere Motivation ist, wenn sich die Erntearbeiter\*innen bei den Entscheidungen im Arbeitsprozess selbst einbringen und Verantwortung übernehmen können (Anerkennung, Selbstermächtigung). Wichtig sind auch Vorbilder.

Im Gravitationszentrum einer solchen Stammebelegschaft *von Saisonkräften bzw. Erntehelfer\*innen* stehen diese zentralen Saison-Arbeitskräfte, die eine Schlüsselrolle bei der Rekrutierung und Organisation der Arbeitskräfte einnehmen. Sie können bis zu einem gewissen Maß eine ökonomisch oder organisatorisch schwache Stellung des Betriebes ausgleichen. Brechen solche „Ankerpersonen“ weg, müssten andere Personen aus dem engeren Kreis einer solchen Stammebelegschaft ihre Position übernehmen, um die Organisationsregime und Arbeitsroutinen weiter aufrechterhalten zu können. Arbeitskräfte außerhalb der Stammebelegschaft zeigen oft wenig Bindung zum Betrieb, an dem sie in der nächsten Saison vielleicht nicht mehr arbeiten.

---

*„Großes Vertrauen wird K. entgegengebracht. K. hat eine eigene Bankomatkarte vom Betrieb, mit der sie für die Küche einkauft. Das ist kein Problem, da Abbuchungen ohnedies kontrolliert werden könnten.“*

*(Betriebsleiterin Einzelinterview 5).*

---

Außerdem wirken sich das Fehlen von klaren Zuständigkeiten und Hierarchien und der Institution an Vorarbeiter\*innen bzw. gut etablierten Organisator\*innen nachteilig auf den Betrieb aus. Es fehlen dann auch die Mediator\*innen und Ansprechpersonen bei Problemen und Konflikten. Dies zeigt sich bei einem Betrieb, in welchem diese Führungsstrukturen fehlen.

Bedeutend sind auch die Regelmäßigkeit und Planbarkeit der Arbeiten. Kurzfristige und ständig rotierende Arbeitskräfte erweisen sich als nachteilig. Vertrauen in die Mitarbeiter\*innen, ihre Kompetenz und Zuverlässigkeit erscheinen als entscheidenden Faktoren für den Erfolg eines Betriebes.

Die Arbeitskräfte kommen oft aus denselben Regionen, haben familiäre oder freundschaftliche Beziehungen untereinander, gehören derselben sozialen oder ethnischen Gruppe an. Gerade diese Arbeitsgruppen, die aus eng miteinander vertrauten Personen bestehen (Ehepartner\*innen, Familienangehörige, Freund\*innen, Personen aus der gleichen Region) wirken sich bei der Organisation der Arbeit förderlich aus.

Nicht unterschätzt werden darf die Gruppendynamik zwischen den landwirtschaftlichen Erntearbeitskräften in Abhängigkeit von Geschlecht, Sprache, nationaler und kultureller Herkunft und Stellung am Betrieb (Saisoniers, Erntehelfer\*innen, Flüchtlinge). Berichtet wurden sehr unterschiedliche Erfahrungen. Auf den

untersuchten Betrieben war das Verhältnis untereinander in der Regel unproblematisch, auftretende Konflikte konnten bewältigt werden. Dennoch wiesen zwei Betriebsleiter\*innen darauf hin, dass es selbstverständlich „auch menschelt“.

Hervorgehoben wird die besondere Bedeutung der Kontinuität bei der Belegschaft, denn „aller Neuanfang ist schwierig“. Viele Arbeiten erfordern Übung und Erfahrung und können nicht von heute auf morgen erlernt werden.

#### **4.4. Prozess der Rekrutierung von Arbeitskräften**

Die großen Gemüsebaubetriebe waren immer schon auf familienfremde Arbeitskräfte angewiesen. Diese stammten entweder aus dem Inland – in der Vergangenheit waren es Wanderarbeiter, Tagelöhner, Kleinbauern oder Hausfrauen aus der Nachbarschaft mit ihren oft halbwüchsigen Kindern, die sich am Nachmittag auf den Gemüsefeldern ein Zubrot verdienten – bzw. vor dem Eisernen Vorhang kamen die Erntehelfer\*innen auch aus den angrenzenden Oststaaten. Die Wanderungen der Rübenvereinzler im Marchfeld aus der Slowakei und Ungarn gehen bereits auf die k. k. Monarchie zurück. 1933 waren 15.000 Wanderarbeiter in Österreich in den Rübenbaubetrieben beschäftigt, davon 8.000 aus dem Ausland, vorwiegend aus der Tschechoslowakei und aus Ungarn (Hausmann 1934, 4). Spätestens Ende des 20. Jahrhunderts konnte der landwirtschaftliche Arbeitskräftebedarf aus dem Inland nicht mehr gedeckt werden. Die ersten migrantischen Erntehilfe-Einsätze auf den untersuchten Betrieben entstanden oft durch zufällige Kontakte und waren häufig mehr oder minder ungeplant.

---

*„1998 kam der erste polnische Erntehelfer auf unseren Betrieb. Er übernachtete zunächst im Garten in einem Zelt.“*

*(Betriebsleiter Einzelinterview 5).*

---

Nach und nach kamen dann auf diesem Betrieb immer mehr Saisonarbeitskräfte dazu. Stabile Strukturen (Wohnen, Verpflegung, Organisation der Arbeit, Bürokratie) mussten aufgebaut werden.

Die zentralen Saison-Arbeitskräfte organisieren häufig auch die Rekrutierung von Erntearbeitskräften in den Herkunftsregionen, meist aus der Familie, dem Freundeskreis aus einer nahen dörflichen Umgebung, aus der sie selber stammen. Das ist auch eine Garantie für die Qualität der Arbeitskräfte, für die sie damit praktisch die Verantwortung übernehmen, andererseits aber auch für die Beschäftigungs- und Lebensbedingungen auf den landwirtschaftlichen Betrieben.

Betrieben in einer schwächeren Marktposition (Abhängigkeit von Lebensmittelketten, Unsicherheiten bei der Planung, auch was die Arbeitskräfte betrifft) und auch solchen, die sehr rasch gewachsen sind, sodass die Strukturen und auch die Arbeitskräfte nicht Schritt halten konnten, gelingt es oft nicht, eine *stabile Stammebelegschaft* an Erntearbeiter\*innen zu rekrutieren. Diese Betriebe sind sehr stark von den marktwirtschaftlichen Rahmenbedingungen abhängig, sie können nur reagieren, aber nicht agieren. Durch die Abhängigkeit von wenigen großen Lebensmittelhandelsketten ändern sich die Anbaupläne jährlich, sodass der Bedarf an Arbeitskräften nicht längerfristig abgeschätzt werden kann, was die Planung erschwert. Solche verfügen über weniger oder gar keine Stamm-Saisoniers und sind vermehrt auf nicht-vernetzte Personen aus EU- oder Drittstaaten, Flüchtlinge, Asylwerber\*innen und kurzfristige Erntehelfer\*innen angewiesen. Dadurch erhöht sich auch ihr bürokratischer Aufwand und die Bindung und Loyalität der Arbeitskräfte zum Betrieb und dessen Personen sind weniger ausgeprägt.



Ein Betriebsleiter flog nach Vietnam, um dort direkt Erntehelfer\*innen anzuwerben. Mit deren Arbeitsleistung ist er jedoch weniger zufrieden als mit jener der Flüchtlinge, die auf seinem Betrieb arbeiten (Betriebsleiter Einzelinterview 4). Es scheint so, dass vietnamesische Erntehelfer\*innen einen geringeren existenziellen Druck als Flüchtlinge und daher auch eine schlechtere Arbeitsmoral haben.

---

*„Fußfassen' ist schwierig, es ist ein ‚Teufelskreis', dem man schwer entgehen kann. Es gibt einfach nicht genügend Leute. Nicht-Dritt-Staaten-Arbeitskräfte sind praktisch nicht mehr zu bekommen, diese werden aber auch immer älter und brechen ab einem bestimmten Punkt weg, können nicht mehr ersetzt werden durch die negative demographische Entwicklung in Rumänien, Bulgarien, Ungarn, Ukraine.“*

*(Betriebsleiter Einzelinterview 4).*

---

Saisoniers und Erntehelfer\*innen zahlen nicht selten auch mehr oder minder angemessene Provisionen für die Vermittlung einer Beschäftigung durch externe Akteur\*innen oder die zentralen Saison-Arbeitskräfte. Darüber ist die Betriebsleitung meistens nicht informiert. Innerhalb der Belegschaft kann dies auch Ursache für Spannungen und Konflikte sein.

Landwirtschaftliche Saisonarbeitskräfte könnten auch in andere EU-Länder gehen, wo ihren Ansprüchen besser entsprochen wird. Insgesamt stehen dabei mehrere Länder immer in Konkurrenz, die Rahmenbedingungen werden genauestens verfolgt und verglichen, insbesondere, wenn sich noch keine langjährigen Bindungen zu einem Betrieb oder einer Region entwickelt haben.

#### **4.5. 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.

---

*„Damit sich unsere Mitarbeiter in der langen Zeit, die sie hier verbringen, auch zurückziehen können, stehen ihnen bei uns Einzel- und Doppelzimmer zur Verfügung.“*

*(Betriebsleiter Einzelinterview 3).*

---

Genauso stellen ordentliche Verhältnisse am Arbeitsplatz eine entscheidende Voraussetzung für das Wohlbefinden der Arbeitskräfte, für ihre Motivation und ihr Engagement dar. Ein respektvoller Umgang und das Bereitstellen der grundlegenden Infrastruktur ist bei den untersuchten Betrieben selbstverständlich. Extreme Sparsamkeit oder reines Profitstreben der Betriebsleitung kann sich hingegen sehr negativ auf die Zufriedenheit der Mitarbeiter\*innen auswirken und zeugt nicht von Wertschätzung ihnen gegenüber.

---

*„Hintergrund war, dass der Betrieb viele Leute beschäftigt aber der hat kein ordentliches Klo am Feld und die Leute müssen tatsächlich jedes Mal in den Mais wandern, um dort ihre Notdurft zu verrichten. Ist das menschenwürdig oder ist das nicht menschenwürdig. (...) Wertschätzung ist z.B. nicht nur wie ich jemand auf der Homepage präsentiere, sondern ob ich ihn ordentlich verpflege, unterbringe oder sogar auf der Toilette wertschätze, wenn das Feld 10 km vom Betrieb weg ist. (...) Es kann nicht sein, dass man den Leuten zwar ein Frühstück gibt aber sie sich dann verstecken müssen, wenn sie aufs Klo gehen müssen. Nicht mehr heute.“*

*(Experte Gruppendiskussion 3)*

---

#### **4.6. Verpflegung**

Bei der Verpflegung lassen sich zwei unterschiedliche Zugänge feststellen. Auf manchen Betrieben wird den migrantischen Arbeitskräften die Verpflegung selber überlassen. Sie haben dann meistens eine Küche in ihrer Wohngruppe oder einen Herd in ihrem Zimmer. Als Vorteil bei diesem System wird angeführt, dass man weniger auf Eigenheiten unterschiedlicher Esskulturen Rücksicht nehmen müsse. Man koche für den eigenen kulturellen und persönlichen Geschmack, was die allgemeine Zufriedenheit steigern würde. Die Organisation der Verpflegung wäre eine wichtige zu respektierende Privatsphäre in Hinblick auf Autonomie und individuelle Handlungsfreiheit, ist die Argumentation dazu.

---

*„Sie kochen meist selber, obwohl wir ihnen eine Verpflegung angeboten haben. Was man gerne kocht und was schmeckt ist kulturell abhängig.“*

*(Betriebsleiter Gruppendiskussion 2)*

---

Andererseits ist auch das System der Gemeinschaftsverpflegung anzutreffen. Die Erntehelfer\*innen würden dabei entlastet, sie brauchen sich um das Kochen keine Sorgen machen, sparen Zeit und außerdem könne man eine gute Qualität der Nahrung garantieren. Gemeinsames Essen hätte darüber hinaus auch eine verbindende soziale Funktion.

---

*„Die schmackhafte Stärkung kommt aus unserem hofeigenen Bio-Restaurant“.*

*(Betriebsleiter Einzelinterview 3)*

---

#### **4.7. Entlohnung**

Die Entlohnung erfolgte überall nach Kollektivverträgen. Diese werden von den Sozialpartnern auf Bundesländerebene je nach Betriebsart (landwirtschaftliche Betriebe, Gartenbaubetriebe, Erwerbsgärtnerien, Gutsangestellte etc.) abgeschlossen und belaufen sich in der Regel auf ca. 1.500 – 1.650 € Brutto-Monats-Entgelt. Das ist eine sehr niedrige Entlohnung sehr niedriger Lohn angesichts der enormen körperlichen Belastung (Rückenprobleme, Hitze, Stechmücken). Einige Branchen, wie z.B. der Gurkenanbau sind sehr arbeitsintensiv und dauern nur eine kurze Zeit, die Arbeit ist wenig abwechslungsreich, verlangt Konzentration, Ausdauer und eine gute Feinmotorik.

Auf einigen Betrieben kann sich die Entlohnung im Rahmen von betrieblichen Vereinbarungen aber auch deutlich über der Höhe des Kollektivvertrages bewegen, durch Zuschläge für Akkordarbeit und Überstunden. Die Entlohnung über den Kollektivvertrag hinaus erfolgt meist in Abhängigkeit von der Erfahrung, der Leistung, des Alters und der Anzahl der bisherigen Arbeitseinsätze.



Im Gegensatz dazu werden von der Kampagne Sezonieri aber auch Fälle dokumentiert, wo den Saisonarbeiter\*innen wesentliche Lohnbestandteile vorenthalten wurden, wie die Bezahlung von Überstunden, Urlaubs- und Weihnachtsgeld, oder wo Kosten für Verpflegung und Unterkunft, aber auch für Arbeitsgeräte vom Lohn abgezogen wurden (Birner & Dietl 2021, Bolyos & Behr 2006).

#### 4.8. Motive der Arbeitskräfte

##### *Saisoniers und Erntehelfer\*innen*

Für Saisoniers (Einsatz 6 bis 9 Monate) ist die Arbeit auf einem österreichischen Betrieb oft eine berufliche Lebensperspektive. Viele kommen regelmäßig, oft jedes Jahr, haben häufig Erfahrung in der landwirtschaftlichen Arbeit und sind daher die Arbeit gewöhnt. Viele entwickeln eine große Verbundenheit und Loyalität mit ihrem Betrieb und den Personen dort. 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.

---

*„Ich kenne die Arbeit in der Landwirtschaft bereits aus meiner Heimat. Dort waren unsere Felder aber viel kleiner, max. 1 ha, nicht 30 bis 60 ha wie hier.“*

*(Saisonier A. aus Kroatien Gruppendiskussion 1).*

*„Alle Saisoniers sind Verwandte oder Freunde, die aus der gleichen Region kommen und sich teilweise von zu Hause kennen. Alle haben die Landwirtschaft zu Hause gelernt, kommen von Subsistenzbetrieben, haben zu Hause als Bäcker oder am Bau gearbeitet.“*

*(Betriebsleiter Gruppendiskussion 3).*

---

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 und Schüler\*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. Im Fall eines Betriebes wurden langjährige Kontakte mit einer Landwirtschaftsschule in Polen aufgebaut. Lehrer kommen mit ihren Schüler\*innen in den Ferien auf diesen Betrieb.

Für beide Gruppen zeigte sich, dass die ökonomische Motivation im Vordergrund steht. Dies deckt sich mit den Ergebnissen der Befragung polnischer Saisonarbeiter\*innen von Becker (2010).

Die Attraktivität der Arbeit ergibt sich aus den Lohn- und Kaufkraftdisparitäten zwischen einzelnen Ländern. Im Kosovo würden die betroffenen Erntehelfer\*innen und Saisoniers beispielsweise 250 € im Monat verdienen bei ähnlichen Preisen wie in Österreich. Bei bestehenden Preisverhältnissen funktioniert dieses Produktionssystem europaweit, wie auch global auf Grundlage dieses Wettbewerbsvorteils aufgrund des Ausnutzens der relativ niedrigen Arbeitskosten und des Lohngefälles zu den Herkunftsländern.

Psychisch belastend für Saisoniers, die 9 Monate von Zuhause weg sind, ist die lange Abwesenheit vom Heimatland. Sie sehen dann ihre Familie und Kinder lange Zeit nicht. 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 (Gruppendiskussion 3).

---

*„Die Erntearbeiter fahren für ein paar Tage auch während der Saison mit dem Privat-PKW oder mit dem Bus nach Hause nach Rumänien, da sonst die Zeit der Abwesenheit sehr lange wäre und sie ihre Familien und Kinder sehen wollen.“*

*(Betriebsleiter Gruppendiskussion 2).*

---

A. (53 Jahre) kam in den 1990er Jahren als Kriegsflüchtling aus Kroatien. Mittlerweile ist er seit 29 Jahren immer am selben Betrieb als Saisonier beschäftigt. Er hat sich in einer österreichischen Gemeinde ein Haus errichtet und lebt dort mit seiner ebenfalls als Kroatien stammenden Frau und drei Kindern. Zudem hat er auch in Kroatien ein Haus gebaut. Die Kinder fühlen sich bereits als Österreicher\*innen und wollen gar nicht mehr nach Kroatien (Gruppendiskussion 1).

Saisonarbeiterin E. (45 Jahre) aus Bulgarien ist das 18. Jahr am Betrieb.

---

*„Mit einer Kollegin kam sie mit A. am Feld ins Gespräch, da sie Arbeit suchten. Hier hat man Herz. Meine Familie ist in Bulgarien. Jetzt vermittele ich Erntehelferinnen aus Bulgarien, aus einem kleinen Gebiet, mehrere Dörfer im Umkreis von 5 km.“*

*(Saisonarbeiterin aus Bulgarien Gruppendiskussion 1).*

---

### *Asylwerber\*innen und Flüchtlinge*

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 solchen Tätigkeit 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 Erntearbeiter\*in wird in der Regel nicht als längerfristige Perspektive wahrgenommen. Personen mit Fluchterfahrung suchen eine dauerhafte Beschäftigung, keine kurzfristigen Einsätze als Erntearbeiter\*innen (Wiesinger et al., 2017).

Eine längerfristige Integration von Personen mit Fluchterfahrung in den landwirtschaftlichen Arbeitsmarkt gelingt nur in Einzelfällen.

---

*„Wir hatten 2015 über ein AMS-Projekt Flüchtlinge beschäftigt, die als MitarbeiterInnen geblieben sind.“*

*(Betriebsleiter Einzelinterview 3).*

---

### *Arbeitskräfte aus EU-, EWR-Staaten und der Schweiz, sowie Arbeitslose*

Für Menschen, die in Österreich leben und über einen freien Arbeitsmarktzugang verfügen, erscheinen Arbeitsverhältnisse als Saisonier oder Erntehelfer\*in der Landwirtschaft als wenig attraktiv, insbesondere

was die Bedingungen und Schwere der Arbeit angeht, da sie die komparativen Lohnkosten- und Kaufkraftvorteile von Arbeitskräften aus Niedriglohnländern nicht lukrieren können. So gesehen ist die österreichische Landwirtschaft einerseits Nutznießer der Ungleichverteilung des Wohlstands in Europa, andererseits führt das aber auch zu einer Ethnisierung bei der Beschäftigung entlohnter familienfremder landwirtschaftlicher Arbeitskräfte, da hier kaum mehr im Inland lebende Personen beschäftigt werden.

#### *Arbeitsvermittlung über das AMS (Ersatzkraftverfahren →Glossar)*

Es zeigt sich, dass für österreichische Arbeitskräfte die Höhe der Entlohnung als nicht ausreichend attraktiv erscheint, um sich damit einen angemessenen Lebensstandard ermöglichen zu können. Selbst Zwang könnte nicht verhindern, dass Motivation und Arbeitsleistung gering wären. Dem AMS gelingt es praktisch nicht, im Inland lebende Arbeitslose in die Landwirtschaft zu vermitteln.

---

*„Wir hatten eine Jobbörse mit AMS am Betrieb: 80 Leute waren gebucht, 30 sind dann tatsächlich gekommen, 10 wurden aufgenommen, nur 3 erschienen zur Arbeit, ein einziger Afghane blieb übrig.“*

*(Betriebsleiter Einzelinterview 5).*

*„Es gibt die AMS Regelung, dass für 9 Drittstaatsangehörige ein Flüchtling aufgenommen werden muss. Die Vermittlung erfolgt über Ausschreibungen und Arbeitsportale des AMS. Nicht-Drittstaatsangehörige sind praktisch nicht mehr zu bekommen. In der Realität gibt es zu wenige Arbeitskräfte, auch in der Gruppe der Flüchtlinge. 15 Österreicher wurden zu uns über das AMS vermittelt, kein einziger mit Erfolg.“*

*(Betriebsleiter Einzelinterview 4).*

---

#### *Freiwilligenplattform*

Im Frühjahr 2020 bei der Erdbeer- und Spargelernte gab es einen Aufruf an Freiwillige, als Erntehelfer\*innen in der Landwirtschaft zu arbeiten. Die Initiative, die von zwei Mitarbeiterinnen der Landwirtschaftskammer Niederösterreich ausging, wurde über den Agrarlandesrat an die Bundesministerin für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus herangetragen. Die Idee wurde vom BMLRT öffentlichkeitswirksam unterstützt, finanziert und umgesetzt. In allen Medien wurden unzählige Inserate geschaltet und es meldeten sich auch zahlreiche Freiwillige aus den unterschiedlichsten gesellschaftlichen Schichten. Dem Bundesverband Maschinenring Österreich wurde als Organisation die Aufgabe überantwortet, die Vermittlung hilfswilliger Freiwilliger an Arbeitskräfte Suchende Betriebe abzuwickeln. Über die Maschinenringe wurden Arbeitsverträge zwischen den Helfer\*innen und den Arbeitgeber\*innen abgeschlossen, betreffend Zeitraum der Anstellung, Ausmaß der Anstellung, Arbeitsschutz bis hin zu steuerrechtlichen Regelungen. Viele Arbeitskräfte hatten Angst, dass sie ihre Einkünfte extra versteuern müssten, zu einer Zeit als sie wegen dem Corona-Lockdown zuhause oder in Kurzarbeit waren.

Die Aktion verlief wenig erfolgreich, da die Erwartungshaltungen aller beteiligten Gruppen zu weit auseinander lagen. Die Betriebe suchten zuverlässige Arbeitskräfte, die Freiwilligen waren weniger an Geldleistungen, sondern in erster Linie an Resonanzräumen und Anerkennung interessiert, die sie offensichtlich zu wenig erhielten.

---

*„Und da können wir jetzt zur Leistung kommen, dann sind wir bei den Anfängen, siehe voriges Jahr Plattform. Da kommen wirklich diese lieb gemeinten Mails, also ich wurde dann beschimpft, weil ich gar nicht mehr antworte. Nein, nein das macht mir gar nichts, das ist die Wahrheit, ich bin immer für die Wahrheit. Wenn ich am Tag 100 bis 150 Mails*

*kriege oder 200 a noch, dann kann ich nicht mehr antworten. (...) Die haben Halligalli gemacht, die haben, wir sind ins Bett gegangen, die haben, weiß nicht wie lange haben die gefeiert. (...) Am nächsten Tag waren sie dann wieder weg."*

*(Betriebsleiter Einzelinterview 1).*

---

#### **4.9. Kampf um Kontingente**

Das Angebot an migrantischen Arbeitskräften ist aus unterschiedlichen Gründen begrenzt. Erstens aufgrund der demographischen Situation (Bevölkerungsabnahme, Überalterung) in vielen klassischen Herkunftsländern (Rumänien, Bulgarien, Kroatien). Zweitens ziehen viele Arbeitskräfte andere Zielländer vor, z.B. aufgrund von Lohnnebenkostenvorteilen in Deutschland, steigenden Löhnen oder geographischer und kultureller Nähe für z.B. Ukrainer\*innen zu Polen. Drittens ist die Zahl der Arbeitskräfte aus anderen EU-Staaten (Polen, Ungarn, Slowenien, Kroatien) rückläufig, da komparative Kostenvorteile abnehmen. Gleichzeitig stehen diese Länder mittlerweile mit Österreich im Wettbewerb, da diese mittlerweile zu Zielländern für Saisoniers und Erntehelfer\*innen geworden sind. Dazu kommt noch, dass viele Arbeitskräfte, die lange Jahre nach Österreich zur Saisonarbeit kamen, das Pensionsalter überschritten haben und nicht durch jüngere ersetzt werden können. Somit kommen immer weniger EU-Staaten-Angehörige als Saisoniers und Erntehelfer\*innen nach Österreich, es werden immer weniger Beschäftigungsbewilligungen für diese Personengruppen vergeben, aber die Anteile der Kontingente für Drittstaatenbeschäftigte zum Ausgleich der Bedarfe nicht angehoben. Ein rechtzeitiges Ersetzen wäre jedoch maßgeblich für den Produktionsstandort Österreich (Experteninterview 1).

Daraus ergibt sich eine starke Konkurrenz um verfügbare Saisoniers und Erntehelfer\*innen. Oberösterreich und Tirol seien benachteiligt, da sie keine „Grenzgänger\*innen“, die täglich oder wöchentlich pendeln können, und somit weniger verfügbare Arbeitskräfte aus dem Ausland hätten als z.B. Niederösterreich, war die Einschätzung der Interviewpartner\*innen. Es wurden von oberösterreichischen Betrieben auch Vermutungen geäußert, dass in Niederösterreich viele Saisoniers und Erntehelfer\*innen arbeiten ohne dort tatsächlich angemeldet zu sein (Aussagen von Betriebsleiter 4 und 5 in den Einzelinterviews).

#### **4.10. Konkurrenzposition: transnationale und globale Dimension**

Die österreichische Landwirtschaft ist in hohem Maße von internationaler Konkurrenz und dem damit verbundenen Preisdruck abhängig. Zudem existieren in der EU keine gemeinsamen Sozialstandards für die Beschäftigung von Erntehelfer\*innen und Saisoniers.

Bezeichnend sind Wettbewerbsnachteile bei den Lohnnebenkosten, beispielsweise den indirekten Arbeitskosten gegenüber dem Nachbarland Deutschland. Lohnnebenkosten umfassen z.B. alle personenbezogenen Abgaben (v.a. Sozialbeiträge), Lohnfortzahlungen bei Krankenstand, sowie Urlaubs- und Weihnachtsgeld. In Deutschland sind Saisonarbeiter\*innen im Rahmen einer *kurzfristigen Beschäftigung* versicherungs- und auch beitragsfrei. Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn diese an nicht mehr als 70 Arbeitstagen oder drei Monaten (90 Kalendertage) innerhalb eines Kalenderjahres ausgeübt wird. In den Jahren 2020 und 2021 wurden die Zeitgrenzen befristet angehoben. Wichtig ist, dass die kurzfristige Beschäftigung nicht berufsmäßig ausgeübt werden darf. In Italien oder Spanien werden Anforderungen sozialer Mindeststandards in noch größerem Umfang systematisch negiert. Das zeigt die Situation marokkanischer Arbeitskräfte in Andalusien oder jene von Flüchtlingen aus Afrika in Süditalien (Bolyos & Behr 2006, Reckinger 2018, Birner & Dietl 2021). Eine Lösung wäre nach Auffassung der befragten Betriebsleiter\*innen ein Anheben der Sozialstandards auf das Niveau Österreichs, kein Absenken.

Die Landwirtschaftskammer Oberösterreich moniert in einer Stellungnahme, dass in Deutschland das Verdienstniveau aufgrund des Wegfalles der Pensionsversicherungspflicht in den ersten drei Monaten höher sei als in Österreich. Dadurch wird die Bundesrepublik Deutschland als Zielland interessanter und die heimischen Betriebe haben auch noch einen massiven Kostennachteil. Die Landwirtschaftskammer Oberösterreich fordert daher rasche Maßnahmen seitens des Bundesministeriums für Arbeit (BMA), um traditionelle Branchen wie den Gurken-Anbau nicht zu verlieren (Blick im Land, 29.9.2018). In Österreich zahlen migrantische Arbeitskräfte Pensionsversicherungsbeiträge meist ohne Aussicht auf eine spätere Pension. Die Mindestversicherungszeit für einen Pensionsanspruch beträgt nach dem Allgemeinen Pensionsgesetz (APG 2004) in Österreich 180 Versicherungsmonate, von denen mindestens 84 Versicherungsmonate aufgrund einer Erwerbstätigkeit ab dem 1.1.2005 erworben sein mussten.

In Deutschland gibt es anders als in Österreich für Erntearbeiter\*innen aus Drittstaaten die Möglichkeit die Familien nach 10 Jahren nachzuholen. Dies ist ein wesentlicher Faktor für den Aufbau einer Stammbegleitschaft und für die soziale Integration bzw. ein Wettbewerbsnachteil für österreichische Betriebe, da damit die Attraktivität in Deutschland zu arbeiten erhöht wird.

---

*„Wenn sich die grundsätzlichen rechtlichen Rahmenbedingungen für die personalintensive Landwirtschaft (z.B. Gemüsebau) nicht ändern bzw. so wie geplant kommen (1.500 Euro Mindestlohn, volle Lohnnebenkosten im Gegensatz zu Deutschland usw.), dann bin ich überzeugt, dass es die Landwirtschaftlichen Betriebe in diesem Bereich so wie z.B. die Textilindustrie in einigen Jahren bzw. Jahrzehnten nicht mehr geben wird. Wie soll man einem Konsumenten erklären, dass ein Salat oder noch besser ein Essiggurkerl von E. (große Handelsfirma) doppelt so viel kostet, wenn es aus Österreich kommt, als wenn es aus Bayern kommt? Das wird (mit recht) kein Konsument verstehen. Wir reden aber tatsächlich von 50 - 100 % Kostenunterschied. Ich denke es wäre sehr wohl möglich, dass die Essiggurkerl um 50 % mehr oder auch das Doppelte kosten – dann aber im internationalen Wettbewerb durchgängig. Wenn man also landwirtschaftliche Produkte, die (zum Teil) mit Handarbeit hergestellt werden, aus Österreich haben will, dann müssen sich im internationalen Vergleich (oder zumindest im EU-Vergleich) die Rahmenbedingungen annähern. Ansonsten muss man als Politik so ehrlich sein und sich hinstellen und sagen, dass es nicht möglich ist, Lebensmittel mit österreichischen Grundprodukten herzustellen, weil diese einfach zu teuer sind, weil die Personalkosten deutlich höher sind (was grundsätzlich ja positiv ist, dass die Landarbeiter auch wirklich gut davon leben können).“*

*(Einschätzung des kaufmännischen Leiters von Betrieb 3, nachträgliche Stellungnahme per Email).*

---

Den wirtschaftlichen Konkurrenzdruck und das abnehmende Potential verfügbarer Arbeitskräfte bekommen die Betriebe zu spüren. In manchen Gegenden gab es früher viel mehr migrantische Erntearbeitskräfte als heute.

---

*„Die Erntehelfer und Erntehelferinnen wurden in unserer Gemeinde immer weniger. Früher gab es einmal 400, d.h. mehr als Einwohner.“*

*(Betriebsleiter Einzelinterview 1).*

---

Auch einige Detailregelungen erschweren den Einsatz von migrantischen Arbeitskräften: beispielsweise werden anders als in anderen EU-Staaten Führerscheine aus dem Kosovo in Österreich nicht anerkannt. Dies erschwert den Einsatz kosovarischer Arbeitskräfte in der österreichischen Landwirtschaft.

Die European Federation of Food, Agriculture and Tourism Unions (EFFAT) fordert in ihrem Positionspapier vom 1.6.2021 die Einführung einer Sozialen Konditionalität für die neue Reform der Gemeinsamen Agrarpolitik der EU (GAP) (EFFAT 2021). Die Auszahlung von Förderungsmitteln im Rahmen der GAP sollte an die Einhaltung gemeinsamer EU-weiter Arbeits- und Sozialstandards entsprechend der ILO Konventionen geknüpft werden, um Erntehelfer\*innen und Saisoniers besser vor Ausbeutung zu schützen und deren soziale Inklusion zu unterstützen.

## 5. Fragen der Anerkennung und der Resonanz

### 5.1. Nachbarschaft

Der Einsatz von ausländischen landwirtschaftlichen Arbeitskräften findet meist nicht unbeobachtet von der Allgemeinheit statt. Im Umland großer Städte herrscht ein großer Siedlungsdruck. Neue Siedlungen entstehen oftmals in unmittelbarer Nähe zu den großen Feldgemüseanbaubetrieben. Landwirtschaftliche und nicht-landwirtschaftliche Nachbar\*innen und Bewohner\*innen der Umgebung werden damit konfrontiert und bilden sich ihre Meinungen, die oft weniger von direkten Erfahrungen als vielmehr von der medialen Kommunikation beeinflusst werden. In der Praxis wurden aus der unmittelbaren Umgebung nur wenige Fälle von Kritik dokumentiert. Die Sachlage scheint wenig aufzuregen, es entstehen aber auch nur sehr wenige soziale Interaktionen mit der lokalen Bevölkerung.

---

*„Im Raum südlich von Linz wurden in den letzten Jahrzehnten viele Flächen verschuldeter landwirtschaftlicher Betriebe von der Gemeinde aufgekauft, weit verstreute Siedlungen entstanden, es kam zu einer Zersiedelung der Landschaft. Die enge Nachbarschaft der Erntearbeiter\*innen zur lokalen Bevölkerung hat sich aber keinesfalls negativ ausgewirkt, es gibt keine Konflikte, aber auch praktisch keine Kontakte, abgesehen von P., der vierjährigen Tochter einer Saisonarbeiterin, die in den Dorfkindergarten geht.“*

*(Betriebsleiter Einzelinterview 5).*

---

### 5.2. Soziale Interaktionen im Betrieb

Ein Ausdruck einer gelungenen Resonanz ist, wenn sich viele im Betrieb sehr wohl als „Familie“, „human“, oder „wie zuhause“ fühlen (Aussagen aus mehreren Gruppendiskussionen). Der Umgang zwischen Betriebsleiter\*innen und Saisonarbeitskräften bzw. Erntehelfer\*innen war auf allen untersuchten Betrieben herzlich.

---

*„Alle müssen sich gut verstehen. Wir sind eine große Familie.“*

*(Vorarbeiter aus Kroatien Gruppendiskussion 2).*

---

#### *Empathie*

Empathie ist ein wichtiger Faktor für das Entstehen von Loyalitäten und Verbundenheit. Ein wesentlicher Ausdruck dafür ist z.B. das Eingehen auf persönliche Situationen und Bedürfnisse der Erntearbeiter\*innen, 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 Einzelinterview 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 Einzelinterview 2).

### *Freizeit*

Viele migrantische Arbeitskräfte sind primär nicht an Freizeit interessiert, da sie in möglichst kurzer Zeit möglichst viel Geld verdienen möchten. Gesetzlich geregelt muss ein freier Tag pro Woche eingehalten werden. Freizeit ist aber auch wichtig für die körperliche Erholung und eine notwendige Voraussetzung für das Entstehen von sozialen Netzwerken und Resonanzräumen.

---

*„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 Einzelinterview 3).*

---

Gemeinsame Freizeitaktivitäten sind für eine positive Gruppendynamik sehr wichtig.

---

*„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.“*

*(Saisonier aus Kroatien Gruppendiskussion 1).*

---

*„Das Hauptmotiv für die Arbeit ist immer das Geld. Alle wollen so viel arbeiten und in kurzer Zeit so viel Geld verdienen wie möglich. Freie Tage sind nicht immer erwünscht. Jetzt gibt es aber einen freien Tag. Die Freizeit wird für Kochen, Putzen und Waschen verwendet. Während der Fußball-EM haben wir gemeinsam die Matches geschaut.“*

*(Betriebsleiter Einzelinterview 1).*

---

### *Soziale Netzwerke*

Es „menschelt“ wurde in den Gruppendiskussionen immer wieder erwähnt. Erntearbeiter\*innen 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.

### *Betriebliche Vorteile*

Ein hohes Maß an gegenseitigem Vertrauen und die Möglichkeit der Erntehelfer\*innen, sich kreativ mit ihren Fähigkeiten und Fertigkeiten selbst in wirtschaftliche Abläufe und Entscheidungsprozesse einbringen zu können, wirken sich auch positiv auf den wirtschaftlichen Erfolg eines Betriebes aus. Ausgeprägte gegenseitige Loyalitäten erübrigen aufwendige und kostspielige Kontrollmaßnahmen.

### *Soziale Begegnung*

Soziale Begegnung, auch über Interaktionen zwischen Konsument\*innen und Produzent\*innen und Menschen aus der Nachbarschaft, sind förderlich für das Entstehen von Resonanzräumen. Betrieb 2 und Betrieb 3 veranstalten dafür eigene Hoffeste.

### **5.3. Persönlichkeitsmerkmale der Betriebsleiter\*innen**

Die Persönlichkeitsstruktur und Werthaltungen der Betriebsleiter\*innen stehen in einem engen Verhältnis zu den Resonanzräumen. Ein positives Verhältnis zu den migrantischen Arbeitskräften ist eine Grundvoraussetzung für Anerkennung und das Entstehen von Resonanz.

Alle interviewten Betriebsleiter\*innen waren extrovertiert, kommunikativ, weltoffen, in hohem Maße innovativ (großer Unternehmergeist) und hatten ein ausgeprägtes Weltbild mit einem hohen sozialen Anspruch, welches religiös, esoterisch, politisch oder philanthropisch motiviert war. Sie äußerten die Intention, ihren Betrieb öffnen zu wollen und sehen die landwirtschaftliche Produktion und Lebensweise als einen integralen Bestandteil einer auf das allgemeine Wohl ausgerichteten Gesamtgesellschaft. Betrieb 3 nimmt seine soziale Verantwortung in einem besonderen Maße wahr, indem er auch behinderte Menschen im betriebseigenen Servicebereich beschäftigt.

Allen Betrieben gemeinsam ist ebenso, dass sie sich neben einer sozial nachhaltigen Gesellschaft auch Gedanken über eine ökologisch nachhaltige Bewirtschaftung und Kreislaufwirtschaft machen. Einige sind Bio-Betriebe oder haben zumindest Teilbetriebe, die biologisch geführt werden, wenn sich eine Bewirtschaftung als Bio-Betrieb ökonomisch nicht rechnet (z.B. Bio-Spargel wäre zu teuer, Bio-Gurken tragen zu wenig lang). Ein Betrieb hat eine große Biokompostieranlage. Der Hofnachfolger betont die Wichtigkeit des Biokomposts im Kampf um den Klimaschutz.

---

*„... Humusaufbauprojekte, das ist extrem spannend was da grade passiert. Also die Klimakrise in der wir uns gerade befinden in der Landwirtschaft haben wir einen ziemlich großen Hebel da, um einen großen Anteil zur Bekämpfung der Klimakrise beizutragen. D.h. wenn ganz Österreich Humus aufbauen würde, regenerative, idealerweise biologische Landwirtschaft betreibt, die auch auf Humusaufbau aus ist, dann hätten wir auf einen Schlag das gesamte Verkehrsaufkommen Österreichs kompensiert vom CO<sub>2</sub> Aufkommen her. Humusaufbau ist gleich CO<sub>2</sub> wird eingelagert, d.h. ca. 30% der CO<sub>2</sub> Bilanzen in Österreich wäre weg, sprich wir hätten mit einem Schlag die Paris-Ziele erreicht. Und das ist eine neue Komponente, die dazu kommt, d.h. zukünftig, dass es so sein könnte für einen Landwirt allein dann schon, dass er positiv wirtschaften kann, wenn er Humus aufbaut. (...) momentan schwimmt das noch ziemlich im Hintergrund aber ich glaube das wird jetzt mit den jüngsten Ereignissen die überall so passieren eine Wende bringen, gesamte Dörfer werden überflutet und was sich auch schon langsam in der Politik tut, Paris-Ziele usw. Fridays for Future, ich glaube das ist eine Riesenchance für die Landwirtschaft. Ich bin persönlich überrascht, dass der Bauer zumindest, wenn man den öffentlichen Umfragen zuhört, so ein positives Image in der Liste, ich glaube nach den*



*Ärzten Nummer 2 und ich glaube, dass das eine Riesenchance für die Landwirtschaft ist. Weil wenn ich zeigen kann, (...) man kann sozusagen einen ganz großen Beitrag zur Klimakrise beitragen, man kann sich finanziell absichern, weil der Bauer wird natürlich entschädigt dafür das er Humus aufbaut, das wird dann sozusagen als Zertifikat verkauft, was da aufbaut wird und wenn er dann noch dazu gesundes Obst, Gemüse und Ackerfrüchte rausbringt, ist es natürlich noch einmal eine ganz dicke Sache. Hoffentlich passt das zusammen mit den Marketingabteilungen und den großen Handelsketten, weil das ist das was mir am meisten Sorge macht für die Zukunft, wo ich dann eh schon in Pension bin."*

*(Sohn und Hofnachfolger Einzelinterview 3).*

---

Dieses besondere Interesse an globalen ökologischen Zusammenhängen manifestiert sich auch in seinem Engagement für den Verein „Enkeltaugliche Umwelt“. Die Vision dieses Vereins ist eine Gesellschaft, die im Sinne einer gesunden, lebenswerten Umwelt für alle jetzt lebenden Menschen, deren Kinder und Enkel entscheidet und handelt. Der Kreis jener, die sich in Österreich für eine enkeltaugliche Umwelt begeistern, sollte dadurch erweitert werden.

Der Umgang mit den Arbeitskräften erfolgt in allen untersuchten Betrieben auf Augenhöhe. Den Beschäftigten wird Anerkennung entgegengebracht und es werden ihnen einzelne Kompetenzen bei der Organisation des Betriebsgeschehens und bei der Planung von Abläufen zugestanden, was wiederum durch das erhaltene Prestige und das Gefühl an Selbstwirksamkeit und Selbstbestätigung eine motivierende Wirkung auf ihre Zufriedenheit, aber auch auf die Arbeitsleistung insgesamt entfaltet.

Die Dynamiken in den Gruppengesprächen bewiesen das Vorhandensein eines engen sozialen Verhältnisses. Bei Erntearbeiter\*innen und Saisoniers, die schon viele Jahre am Betrieb beschäftigt sind, war dies stärker der Fall als bei den kurzzeitigen Erntehelfer\*innen, wobei aber auch den letzteren trotz oft größerer Sprachprobleme sehr viel Empathie entgegengebracht wurde.

Kommen keine Resonanzräume zustanden, dann funktionieren die Arbeitsgruppen nur unter ständiger Kontrolle (siehe Abschnitt zu Organisation).

Es stellt sich die Frage, ob sich nur wirtschaftlich erfolgreiche Betriebe eine „Sozialen Konditionalität“ leisten können, oder ob dafür die Rahmenbedingungen für die Beschäftigung von Saisoniers und Erntehelfer\*innen in der Landwirtschaft grundsätzlich geändert werden sollten, eine Forderung nach einem sozialeren Europa und für stärkere soziale Rechte der portugiesischen EU-Ratspräsidentschaft (Gipfeltreffen 7. Mai 2021 in Porto) und der EFFAT.

## **6. Umgang mit der COVID-19-Pandemie**

Einige Betriebe hatten während des ersten Lockdowns im Frühjahr 2020 Probleme Arbeitskräfte für die Erdbeer- und Spargelernte zu finden, da langjährige Saisoniers und Erntehelfer\*innen nicht einreisen konnten. Kurzfristig waren die familieneigenen Arbeitskräfte und der Freundeskreis sehr gefordert.

---

*„Der April 2020 das geht in die Geschichte dieses Betriebes ein. (...) Ich glaube so einen Monat gabs noch nie. Und ich glaube, noch ein Monat und wir landen in der Klapsmühle, das war so, das wäre so gewesen ja. Es hat die ganze Familie Tag und Nacht gearbeitet, alles was im Umfeld herumschwirrt.“*

*(Betriebsleiter Einzelinterview 1)*

---

Die Betroffenheit durch COVID-19-Fälle war bei den untersuchten Betrieben relativ gering. Fast alle Betriebe hatten zwar COVID-Fälle, aber meist waren das nur einzelne Personen bzw. erkrankten die Arbeitskräfte bereits zu Hause und waren dann bei ihren Einsätzen schon wieder genesen oder konnten die Quarantäne verlassen. Es gab mehr COVID-Fälle in den Vermarktungsbetrieben als in den Produktionsbetrieben wegen des Kontakts mit vielen Kund\*innen, aber auch diese nur vereinzelt. In der Regel gelang es, die Infizierten möglichst rasch und gut zu isolieren. Günstig waren dabei kleine überschaubare Arbeitsgruppen und Wohneinheiten.

---

*„Wir konnten die wenigen Corona Fälle sehr rasch isolieren. Ein Wohntrakt wurde zur Sicherheit für den Fall einer Quarantäne freigehalten.“*

*(Betriebsleiter Einzelinterview 1).*

---

Die untersuchten Betriebe sind pro-aktiv und verantwortungsbewusst mit der COVID-Situation umgegangen (es wurde beispielsweise in den Betrieben getestet, Quarantäne-Unterkünfte wurden eingerichtet, im Jahr 2021 die Möglichkeiten zu Impfungen organisiert etc.).

Glückliche Zufälle kamen den Betrieben während der COVID-Krise auch zu Hilfe. In einem Betrieb war beispielsweise ein Teil der Arbeitskräfte 2020 bereits vor Ausbruch der Pandemie eingereist. Im Frühjahr 2021 verzögerte das schlechte Wetter die Erdbeerreife.

---

*„Die Situation mit Corona konnte gut gelöst werden. 2020 wurden die Gurken sehr früh angebaut.“ (Betriebsleiter Einzelinterview 5).*

*„Die Verzögerung der heurigen Erdbeerernte half, da die Saisoniers erst spät Visum erhielten.“ (Betriebsleiter Einzelinterview 4).*

*„S. (aus Polen) und K. (aus der Ukraine) waren bei Ausbruch der Pandemie schon am Betrieb, die polnischen Arbeitskräfte konnten relativ leicht einreisen. K. fand in der Ukraine Mittel und Wege, Leute anzuwerben. Die Anreise erfolgte dann per Flugzeug nach Hörsching.“ (Betriebsleiter Einzelinterview 5).*

*„Die Saisoniers reisten rechtzeitig vor der Corona Krise im Jänner 2020 ein.“ (Betriebsleiter Einzelinterview 4).*

---

Betriebsleiter 4 hatte im Frühjahr 2020 keine Probleme mit der Einreise seiner vietnamesischen Erntehelfer, da Vietnam kein Risikogebiet und somit nicht den strengen COVID-Einreisebestimmungen unterworfen war.

## 7. Glossar

**Asylwerber\*innen:** Dieser Begriff bezeichnet Personen, die um Asyl ansuchen und deren Asylverfahren noch nicht abgeschlossen ist. Während des Asylverfahrens haben Asylsuchende nur eingeschränkt Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt, entweder als selbstständig Arbeitende oder mit einer zeitlich beschränkten Beschäftigungsbewilligung für Saison- und Erntearbeiten (im Rahmen festgelegter Kontingente) (ÖIF, o. D.).

**Anerkannte Flüchtlinge:** Mit positivem Abschluss des Asylverfahrens werden Asylwerber zu Asylberechtigten bzw. anerkannte Flüchtlingen. Damit erhalten sie freien Zugang zum Arbeitsmarkt (ÖIF, o. D.).

**Erntehelfer\*innen:** Ihre Beschäftigung ist im Rahmen von Kontingenten für eine Beschäftigungsdauer von maximal sechs Wochen möglich (§ 5 Abs. 5 Ausländerbeschäftigungsgesetz-AuslBG).

**Ersatzkraftverfahren:** Das Arbeitsmarktservice (AMS) ist verpflichtet, Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes zu prüfen, bevor Beschäftigungsbewilligungen erteilt werden. Gleichqualifizierte Inländer\*innen, EWR-Bürger\*innen und Drittstaatsangehörige, die zur Niederlassung in Österreich berechtigt sind, werden bei der Beschäftigung bevorzugt. Eine Ausnahme vom Ersatzkraftverfahren gilt für Saison-Arbeitskräfte, die eine Bestätigung als „Stammsaisonier“ aus 2011/12 haben (<https://www.ams.at>).

**Drittstaatsangehörige:** Dabei handelt es sich um Personen, die nicht Unionsbürger im Sinne von Art. 20 Abs. 1 Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union<sup>12</sup> sind und die nicht das Gemeinschaftsrecht auf Freizügigkeit nach Art. 2 Abs. 5 Schengener Grenzkodex genießen (Humer und Spiegefeld, 2020). Kurz zusammengefasst sind es Personen, die weder EU-Bürger\*innen, noch EWR-Bürger\*innen (Island, Liechtenstein oder Norwegen), noch Schweizer\*innen sind (<https://www.oesterreich.gv.at/>, 20.09.2021).

**Saisoniers:** Saisoniers werden im Rahmen von Kontingenten mittels Beschäftigungsbewilligung für eine befristete Saisonbeschäftigung zugelassen. Die Beschäftigungsbewilligung wird für maximal sechs Monate erteilt. Innerhalb von 12 Monaten darf diese für eine Saisonkraft für maximal neun Monate erteilt bzw. verlängert werden (§ 5 Abs. 3 Ausländerbeschäftigungsgesetz-AuslBG).

**Selbstwirksamkeit:** Das Konzept der Selbstwirksamkeit wurde nach Rosa 1977 vom kanadischen Psychologen Albert Bandura eingeführt. Für die Qualität der menschlichen Weltbeziehung kommt es entscheidend darauf an, dass Subjekte sich zutrauen, Herausforderungen zu meistern, kontrolliert auf die Umwelt Einfluss nehmen und damit planvoll etwas bewirken zu können. Selbstwirksamkeitserwartungen können gleichsam als Resonanzwartungen verstanden werden; als die Erwartung durch eigenes Handeln die Welt zu erreichen und zum Sprechen zu bringen (Rosa 2020, 271f).

## 8. Literatur

- Becker, Jörg (2010): Erdbeerpflücker, Spargelstecher, Erntehelfer. Polnische Saisonarbeiter in Deutschland – temporäre Arbeitsmigration im neuen Europa. [transcript] Verlag, Bielefeld.
- Birner, Kathrin; Dietl, Stefan (2021): Die modernen Wanderarbeiter\*innen. Arbeitsmigrant\*innen im Kampf um ihre Rechte. Unrast Verlag, Münster.
- Blick im Land (2018): Saisonarbeiter sollen keine Pensionsversicherung zahlen, 29.9.2018.
- Bock-Schappelwein, Julia; Huemer, Ulrike; Hyll, Walter (2021): Beschäftigung liegt im Mai erstmals wieder über dem Vorkrisenniveau. WIFO Research Briefs 8/2021. Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, Wien.
- Bock-Schappelwein, Julia; Sinabell, Franz (2021): Unselbständig Beschäftigte aus dem Ausland in der Wertschöpfungskette Agrar- und Lebensmittel: Charakteristika von ArbeitnehmerInnen und Unternehmen. Resilienz. COVID-19-Krise und land- und fortwirtschaftliche Wertschöpfungsketten – Lessons Learnt. Bundesministerium für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus/Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, Wien.
- Bolyos, Lisa; Behr, Dieter (2006): „Ensemble on ne se laisse pas faire...“: Migration, Ausbeutung und Widerstand in der industriellen Landwirtschaft am Beispiel El Ejido/Spanien. In: ATTAC (Hg.): Zwischen Konkurrenz und Kooperation: Analysen und Alternativen zum Standortwettbewerb. Wien: Mandelbaum, 156-173.
- Castles, Stephen; Kosack, Godula (1973): Immigrant Workers and Class Structure in Western Europe. Institute of Race Relations, Oxford University Press, London.
- Doeringer, Peter; Piore, Michael J. (1971): Internal Labour Markets and Manpower Analysis. Heath, Lexington, Massachusetts.
- EFFAT - European Federation of Food, Agriculture and Tourism Unions (2021): Towards inclusion and equal treatment for all mobile and migrant workers (1 June 2021).
- Hauenstein, Samuel; Vieweger, Anja (2021): Pflanzenschutzempfehlungen für den Biogemüsebau. FiBL-Merkblatt. Forschungsinstitut für biologischen Landbau (FiBL), Frick.
- Hausmann, D.P. (1934): Über den Leistungswert der landwirtschaftlichen Saisonarbeiter. Arbeitsstudie aus einem typischen Rübenbaubetrieb Niederösterreichs. Sonderabdruck aus der „Wiener Landwirtschaftlichen Zeitung“ Nr. 27-30, vom 7., 14., 21., und 28. Juli 1934.
- Hegel, Georg Wilhelm Friedrich (2019): Phänomenologie des Geistes. Nikol Verlag, Hamburg.
- Honneth, Axel (2018): Kampf um Anerkennung. Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte. Mit einem neuen Nachwort. Suhrkamp 10. Auflage, Frankfurt am Main.
- Humer, Lukas; Spiegelfeld, Alexander (2020): Saisoniers aus Drittstaaten in Österreich. Herausgeber: Nationaler Kontaktpunkt Österreich im Europäischen Migrationsnetzwerk, Internationale Organisation für Migration. <https://www.emn.at/wp-content/uploads/2020/11/emn-nationaler-bericht-2020-saisoniers-in-at.pdf> (20.09.2021).

- Neuhauser, Johanna (2019): Stabilität in der Krise. Eine intersektionale Analyse migrantischer Arbeit in Spanien. In: Fischer, Karin; Grandner, Margarete (Hrsg.): Globale Ungleichheit. Über Zusammenhänge von Kolonialismus, Arbeitsverhältnissen und Naturverbrauch. Mandelbaum Verlag, Gesellschaft, Entwicklung, Politik (GEP) Band 19, 187-191.
- ÖIF Österreichischer Integrationsfonds – Österreichischer Fonds zur Integration von Flüchtlingen und MigrantInnen (o. D.): Flüchtlinge und Integration. Begriffe einfach erklärt. Eigenverlag, 2. Auflage. [https://www.integrationsfonds.at/fileadmin/user\\_upload/Fluchtglossar\\_Fluechtlinge\\_und\\_Integration.pdf](https://www.integrationsfonds.at/fileadmin/user_upload/Fluchtglossar_Fluechtlinge_und_Integration.pdf) (20.09.2021).
- Reckinger, Gilles (2018): Bittere Orangen. Ein neues Gesicht der Sklaverei in Europa. Peter Hammer Verlag, Wuppertal.
- Rosa, Hartmut (2020): Resonanz. Eine Soziologie der Weltbeziehung, Suhrkamp 4. Auflage, Frankfurt am Main.
- Schmidt, Bettina (2015): Ernährung, Landwirtschaft und Migration. Der Protest osteuropäischer Erntehelfer\*innen in den Gemüsefeldern Nordtirols. Masterarbeit des Masterstudiums Internationale Entwicklung der Universität Wien.
- Wiesinger, Georg; Issak, Yesra; Neuhauser, Fritz; Egartner, Sigrid (2017): Integrative Gartenarbeit mit Flüchtlingen, Facts & Features Nr. 55 der Bundesanstalt für Bergbauernfragen, Wien.