MASTERARBEIT | MASTER'S THESIS

Titel | Title

Saisonale Erntearbeit in Österreich durch Arbeiter*innen aus dem Ausland: eine Form ‚moderner Sklaverei'?

verfasst von | submitted by

Ann-Sophie Pfahler B.A.

angestrebter akademischer Grad | in partial fulfilment of the requirements for the degree of

Master of Arts (MA)

Wien | Vienna, 2026

Studienkennzahl lt. Studienblatt | Degree programme code as it appears on the student record sheet:	UA 066 589
Studienrichtung lt. Studienblatt | Degree programme as it appears on the student record sheet:	Masterstudium Internationale Entwicklung
Betreut von | Supervisor:	Mag.a Dr.in Sabine Prokop

Abstrakt

‚Moderne Sklaverei' ist ein globales Phänomen von dem aktuell rund 50 Millionen Menschen betroffen sind (ILO, Walk Free, IOM 2022, 1). Vor diesem Hintergrund untersucht die vorliegende Arbeit inwiefern saisonale Erntearbeit durch migrantische Arbeitskräfte in der österreichischen Landwirtschaft als Form ‚moderner Sklaverei' verstanden werden kann.
Anhand einer theoretischen Auseinandersetzung mit dem Begriff der ‚modernen Sklaverei' wird versucht, diesen zu konzeptualisieren und anschließend zu operationalisieren. Andererseits werden im Rahmen einer ausführlichen Literatur- und Medienrecherche relevante Aspekte der österreichischen Landwirtschaft herausgearbeitet. Hierbei werden sowohl Herausforderungen aus betrieblicher Perspektive beleuchtet als auch deren Auswirkungen auf die Arbeits- und Lebensrealität der Erntearbeiter*innen. Die Arbeits- und Lebensrealität saisonaler Erntearbeiter*innen wird schließlich mit den rechtlichen Rahmenbedingungen der landwirtschaftlichen Beschäftigung abgeglichen. Dabei wird das Spannungsverhältnis zwischen formal bestehenden arbeits- und sozialrechtlichen Schutzstandards und dokumentierten prekären Arbeits- und Lebensbedingungen in der landwirtschaftlichen Praxis aufgezeigt. Ziel dieser Arbeit ist es, ein ganzheitliches Bild der Situation migrantischer Arbeitskräfte innerhalb der österreichischen Landwirtschaft zu zeichnen und dieses mit dem Konzept der ‚modernen Sklaverei' abzugleichen. Dieser Abgleich ist insofern relevant, als dass eine fundierte Zuschreibung ‚moderner Sklaverei' als politisches Instrument genutzt werden könnte, um die Situation der saisonalen Erntearbeiter*innen aus dem Ausland in Österreich zu verbessern.
Methodisch basiert die Untersuchung neben einer umfangreichen Literaturrecherche auf problemzentrierten Interviews sowie deren qualitativer Inhaltsanalyse. Hierfür wurden relevante Akteur*innen aus dem Forschungsfeld befragt. Das Erkenntnisinteresse der problemzentrierten Interviews liegt darin, die analytische Tragfähigkeit des Begriffs der ‚modernen Sklaverei' für diesen Kontext zu prüfen und dessen Reichweite sowie Begrenzungen herauszuarbeiten. Die Ergebnisse zeigen, dass sich zentrale Strukturmerkmale moderner Sklaverei, etwa rechtliche und ökonomische Abhängigkeiten, eingeschränkte Handlungsspielräume sowie die Ausnutzung vulnerabler Positionen migrantischer Arbeitskräfte in den Beschäftigungsverhältnissen saisonaler Erntearbeiter*innen wiederfinden. Eine eindeutige Einordnung erweist sich jedoch als analytisch nicht tragfähig. Vielmehr verdeutlicht die Analyse, dass strukturelle Bedingungen vorliegen, die Ausbeutungsrisiken erhöhen, ohne den Tatbestand der ‚modernen Sklaverei' vollständig zu erfüllen.

Keywords: Moderne Sklaverei; Rassismus; migrantische Arbeitskräfte; strukturelle Vulnerabilität; Landwirtschaft

Abstract

‚Modern slavery' is a global phenomenon currently affecting around 50 million people worldwide (ILO, Walk Free, IOM 2022, 1). Against this backdrop, this thesis examines to what extent seasonal agricultural labour performed by migrant workers in Austria can be understood as a form of ‚modern slavery'.

Drawing on a theoretical engagement with the concept of ‚modern slavery' the study seeks to both conceptualise and operationalise the term. In addition, a comprehensive review of academic literature and media sources is used to analyse key features of the austrian agricultural sector. This includes an examination of challenges from the perspective of agricultural businesses, as well as their implications for the working and living conditions of seasonal farmworkers. These conditions are subsequently analysed in relation to the legal framework governing agricultural employment. Particular attention is paid to the tension between formally established labour and social protection standards and the documented realities of precarious working and living conditions in agricultural practice.

The overall aim of this study is to provide a comprehensive understanding of the situation of migrant workers in Austrian agriculture and to assess it in relation to the concept of ‚modern slavery'. This comparison is particularly relevant as a substantiated classification of ‚modern slavery' may serve as a political tool to improve the conditions of seasonal migrant workers in Austria.

Methodologically, the study combines an extensive literature review with problem-centered interviews, which are analysed using qualitative content analysis. Interviews were conducted with key actors from the field in order to assess the analytical applicability of the concept of ‚modern slavery' in this specific context and to explore its scope and limitations. The findings indicate that central structural characteristics associated with ‚modern slavery', such as legal and economic dependencies, restricted agency, and the exploitation of vulnerable positions, are present in the employment conditions of seasonal agricultural workers. However, a clear classification as ‚modern slavery' does not appear analytically sustainable. Instead, the analysis highlights the presence of structural conditions that increase the risk of exploitation without fully meeting the criteria of ‚modern slavery'.

Keywords: modern slavery; racism; migrant workers; structural vulnerability; agriculture

Inhaltsverzeichnis

Abstrakt **1**

Abstract **2**

Abbildungsverzeichnis **6**

Danksagung **7**

Abkürzungsverzeichnis **8**

1. Einleitung und Erläuterung der Thematik **9**

1.1 Literaturreview und Forschungsstand *10*
1.1.1 Lebens- und Arbeitsrealität saisonaler Erntearbeiter*innen aus dem Ausland 10
1.1.2 Moderne Sklaverei und ihre historischen Hintergründe 11
1.1.3 Österreichische Landwirtschaft (Entwicklungen, Merkmale, Produktionsprozesse etc.) 12
1.1.4 Arbeits- und migrationsrechtliche Rahmenbedingungen 13
1.1.5 Forschungslücken 14

1.2 Forschungsfragen *15*

1.3 Zentrale Begriffe *16*
1.3.1 Ausbeutung 16
1.3.2 Informelles Beschäftigungsverhältnis 17
1.3.3 ÖGB 17
1.3.4 PRO-GE 18
1.3.5 Sezonieri 18

1.4 Methode und Vorgehensweise *19*
1.4.1 Problemzentrierte Interviews und deren Auswertung 19
1.4.2 Expert*innen-Interview 23
1.4.3 Eigene Verortung 24

1.5 Aufbau der Arbeit *24*

2. Sklaverei, Rassismus und Kapitalismus **26**

2.1 Die Geschichte der Sklaverei *26*
2.1.1 Sklaverei in Europa 27
2.1.2 Der Transsaharahandel 29
2.1.3 Der Sklav*innenhandel über den Indischen Ozean 30
2.1.4 Der transatlantische Sklav*innenhandel 31

2.2 Sklaverei, Rassismus und Kapitalismus: eine alte Dreiecksbeziehung mit Auswirkungen auf die Gegenwart *33*

3. ‚Moderne Sklaverei' 42

3.1 Eine Eingrenzung des Begriffs *43*
3.1.1. Zwangsarbeit 45
3.1.2 Schuldknechtschaft 47
3.1.3 Sklaverei und ähnliche Praktiken 47
3.1.4 Menschenhandel 48
3.1.5 ‚Moderne Sklaverei' als Sammelbegriff 49

3.2 Kann moderne Sklaverei messbar gemacht werden? *53*
3.2.1 Entrechtung 53
3.2.2 Vulnerabilität 56
3.2.3 Eingeschränkte Mobilität 59

3.2.4 Unfreiwilligkeit/Zwangslage 62
3.2.5 Missbräuchliche Arbeits- und Unterbringungsbedingungen 65
3.2.6 Dokumentenentzug 67
3.2.7 Tätigkeitsbezogene Charakteristika 68
3.2.8 Besitzstatus 69
3.2.9 Indikatoren für ‚moderne Sklaverei' 70

4. Landwirtschaft im Zeitalter des Kapitalismus: Entwicklungen, Realitäten und Herausforderungen 75

4.1 Merkmale und Herausforderungen des Agrarsektors 76
4.1.1 Arbeitskräftemangel in der Landwirtschaft oder saisonal schwankender Arbeitskräftebedarf 77
4.1.2 Klima-/Marktbedingte Herausforderungen oder die große Lebensmittelindustrie 80

*4.2 Arbeits- und Lebensrealität saisonaler Erntearbeiter*innen aus dem Ausland 85*

5. Arbeits- und sozialrechtliche Rahmenbedingungen für Erntearbeiter*innen in Österreich ... 90

5.1 Richtlinien auf EU-Ebene 92

5.2 Umsetzung der EU-Richtlinien auf nationaler Ebene 94
5.2.1 Landarbeitsgesetz und Kollektivvertrag 95
5.2.2 Ausländer*innenbeschäftigungsgesetz 113
5.2.3 Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz 116

5.3 Gemeinsame Agrarpolitik – die soziale Konditionalität 117

5.4 Schutz in der Theorie vs. Ohnmacht in der Praxis: Woran scheitert die Umsetzung gesetzlicher Vorgaben? 121
5.4.1 Mangelhafte bzw. unzureichende Kontrollen 122
5.4.2 Migrationsrechtliche Einschränkungen 124
5.4.3 Mangelhafte Aufklärung über arbeits- und sozialrechtliche Ansprüche 125
5.4.4 Mangelhafte Interessenvertretung der Erntearbeiter*innen 126
5.4.5 Übermacht des Lebensmitteleinzelhandels 128
5.4.6 Kapitalismus, Globalisierung und Liberalisierung der Märkte 129
5.4.7 Geringe Rentabilität der Landwirtschaft 132
5.4.8 Bürokratische Überforderung in der Landwirtschaft 134
5.4.9 Informationslücken in der Bevölkerung 136
5.4.10 Lösungsansätze 138

6. Fazit 140

7. Literaturverzeichnis 146

8. Anhang 155

8.1 Beschreibung des Samples 155

8.2 Interviewleitfaden 157

8.3 Problemzentriertes Interview mit Janosch Popa – saisonaler Erntearbeiter 159

8.4 Problemzentriertes Interview mit Sónia Melo – Journalistin, Aktivistin und Mitgründerin der Sezonieri-Kampagne 162

*8.5 Problemzentriertes Interview mit Ulrike Österreicher – Expertin für Arbeitsrecht und Ausländer*innenbeschäftigung in der Landwirtschaftskammer 176*

*8.6 Problemzentriertes Interview mit Markus Andert und Anna-Weidmann Andert – Bio-Landwirt*innen aus dem Burgenland 184*

8.7 Expertinnen-Interview mit einer Mitarbeiterin des ÖGB 202

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: „Modern Slavery is an umbrella term“ (Walk Free 2023, 8) *49*

Abbildung 2: Fragen zu ‚unfreiwilliger Arbeit‘ und ‚Zwang‘ (ILO, Walk Free, IOM 2022b, 22) *62*

Abbildung 3: Zusammenstellung von Indikatoren für ‚moderne Sklaverei‘ von Ann-Sophie Pfahler *73*

Abbildung 4: Fremdarbeitskräfte in Österreich nach Herkunftsländern (Land schafft Leben 2024, S. 65) *85*

Abbildung 5: Rechtlicher Rahmen arbeitsrechtlicher Mindeststandards in der österreichischen Landwirtschaft. Eigene Darstellung *121*

Danksagung

An dieser Stelle möchte ich mich bei allen Menschen bedanken, die mich während der Entstehung dieser Masterarbeit unterstützt und begleitet haben.

Mein besonderer Dank gilt meiner Betreuerin Mag.a Dr.in Sabine Prokop, die mich während des gesamten Forschungsprozesses mit wertvollem Feedback und fachlicher Unterstützung begleitet und mir immer wieder Mut zugesprochen hat.

Darüber hinaus möchte ich mich herzlich bei allen Interviewpartner*innen bedanken, die sich die Zeit genommen haben, ihre Perspektiven und Erfahrungen mit mir zu teilen. Vielen Dank für die Offenheit und Gesprächsbereitschaft trotz der polarisierenden Thematik. Ein weiteres Dankeschön gilt der Sezonieri-Kampagne für die spannenden Einblicke in ihre Arbeit.

Vielen Dank an Alex, Leo und Amaal für die vielen Gespräche und den Erfahrungsaustausch im gesamten Entstehungsprozess dieser Arbeit. Außerdem gebührt ein riesiges Dankeschön meiner lieben Familie und meinen Freund*innen für die Geduld, den Zuspruch und die Unterstützung, auf die ich stets zählen kann.

Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
AMA	Agrarmarkt Austria
AMS	Arbeitsmarktservice
Art.	Artikel
AuslBG	Ausländer*innen-Beschäftigungsgesetz
EU	Europäische Union
FWBG	Faire-Wettbewerbsbedingungen-Gesetz
ILO	International Labour Organisation
IOM	International Organisation for Migration
LAG	Landarbeitsgesetz
LSD-BG	Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz
LF-AStV	Land- und Forstwirtschaftliche Arbeitsstättenverordnung
NGO	Non-Governmental Organisation (Nicht-Regierungsorganisation)
NÖ	Niederösterreich
ÖGB	Österreichischer Gewerkschaftsbund
ÖGK	Österreichische Gesundheitskasse
o.J.	ohne Jahr
SWR	Südwestrundfunk
UN	United Nations (Vereinte Nationen)
v.u.Z.	vor unserer Zeit

1. Einleitung und Erläuterung der Thematik

> „Modern slavery permeates every aspect of our society. It is woven through our clothes, lights up our electronics, and seasons our food.“ (Walk Free 2023, ix)

Frische Erdbeeren im Frühling, Spargel zur Saison, Gemüse in Hülle und Fülle. Hinter dieser scheinbaren Selbstverständlichkeit steht eine Arbeitsrealität, die oft im Verborgenen bleibt. Ohne migrantische Saisonarbeiter*innen [1] wäre die österreichische Landwirtschaft nicht überlebensfähig, wie sich während der Covid19-Pandemie deutlich abgezeichnet hat (Sulzmann 2020). Doch anstatt Wertschätzung zu erfahren, scheinen die Saisonarbeiter*innen von Ausbeutung betroffen: prekäre Unterbringung, überlange Arbeitszeiten, Dumpinglöhne, ein europaweites Phänomen (Colette 2020; die Presse 2020; Kainrath 2020; Schwarz 2025a,b; Stange 2022). Zahlreiche Medienartikel wurden hierzu in den letzten Jahren veröffentlicht und machen unwürdige Arbeits- und Lebensbedingungen von Erntearbeiter*innen publik. Die Historikerin Marliese Mendel bezeichnet die Zustände in Österreichs Landwirtschaft in einem vom ÖGB veröffentlichten Artikel als Form „moderne[r] Sklaverei“ (Mendel 2021).

Diese alarmierenden Zustände werfen grundlegende Fragen auf: Wie kommt es, dass solche Arbeitsverhältnisse in Österreich existieren? Welche politischen und wirtschaftlichen Strukturen begünstigen diese Form der Ausbeutung? Und muss man in diesem Zusammenhang tatsächlich von ‚moderner Sklaverei' sprechen? Um Antworten auf diese Fragen zu finden, ist eine vielschichtige Perspektive erforderlich, die sowohl historische Entwicklungen als auch wirtschaftliche Prozesse und juristische Rahmenbedingungen berücksichtigt.

Die vorliegende Masterarbeit setzt sich mit der Rolle migrantischer Saisonarbeiter*innen innerhalb rassistischer, kapitalistischer und gesellschaftlicher Strukturen auseinander, analysiert die systemischen Mechanismen der Arbeitsausbeutung und diskutiert Möglichkeiten, um die Umsetzung fairer Arbeitsbedingungen zukünftig garantieren zu können. Es geht dabei um Ungleichheit, Machtasymmetrien sowie Arbeits- und Menschenrechte, woraus sich die Relevanz für das Fachgebiet der Internationalen Entwicklung ergibt.

[1] In dieser Arbeit wird das Gendersternchen (*) verwendet, um unterschiedliche Geschlechtsidentitäten sprachlich sichtbar zu machen und über binäre Geschlechterkategorien hinaus einzubeziehen. Die gewählte Schreibweise ist als Beitrag zu einer inklusiven und diskriminierungssensiblen Sprache zu verstehen.

Der Begriff der ‚modernen Sklaverei' wird in dieser Arbeit nicht vorausgesetzt. Stattdessen wird er sowohl inhaltlich als auch auf dessen Anwendung bezogen kritisch geprüft. In diesem Zusammenhang wird eine Liste an Indikatoren entwickelt. Die Liste soll eine Anwendung und Konkretisierung des abstrakten Begriffs der ‚modernen Sklaverei' ermöglichen und gleichzeitig komplexen Realitäten gerecht werden. Die vorliegende Arbeit erhebt nicht den Anspruch eine abschließende Antwort auf die Frage zu finden, ob saisonale Erntearbeit durch migrantische Arbeitskräfte eine Form ‚moderner Sklaverei' ist oder nicht. Auf Basis arbeitsrechtlicher, sozialwissenschaftlicher und menschenrechtlicher Kriterien wird jedoch untersucht, inwiefern und unter welchen Bedingungen saisonale Erntearbeit in Österreich als Form ‚moderner Sklaverei' gelesen werden kann und was dagegen unternommen werden könnte.

1.1 Literaturreview und Forschungsstand

Die recherchierte, im Rahmen dieser Masterarbeit relevante, Literatur lässt sich im Großen und Ganzen auf folgende Themenblöcke herunterbrechen:

1.1.1 Lebens- und Arbeitsrealität saisonaler Erntearbeiter*innen aus dem Ausland
1.1.2 Moderne Sklaverei und ihre historischen Hintergründe
1.1.3 Österreichische Landwirtschaft (Entwicklungen, Merkmale, Produktionsprozesse etc.)
1.1.4 Arbeits- und Migrationsrechtliche Rahmenbedingungen

1.1.1 Lebens- und Arbeitsrealität saisonaler Erntearbeiter*innen aus dem Ausland

In einem ersten Schritt der Recherche wurde zunächst die Arbeits- und Lebensrealität migrantischer Erntearbeiter*innen unter die Lupe genommen. Die in Österreich ins Leben gerufene Sezonieri-Kampagne veröffentlichte 2018 eine Broschüre, die auf knapp hundert Seiten vielfältige Einblicke in die prekären Arbeitsbedingungen in der österreichischen Erntearbeit bietet. Die erhobenen Daten stammen aus Gesprächen mit Erntearbeiter*innen, Aktivist*innen und Gewerkschaftsvertreter*innen, wodurch unterschiedliche Perspektiven auf die Problematik der Ausbeutung in der Landarbeit aufgezeigt werden. Die Publikation liefert wertvolle Einblicke zur Darstellung der Herausforderungen und Dynamiken, die migrantische Saisonarbeiter*innen im Agrarsektor betreffen, bietet aber auch Einblicke in die Chancen und Herausforderungen, die mit der aktivistischen Arbeit der Kampagne verbunden sind. Diese Broschüre ist insofern sehr bereichernd für den allgemeinen Forschungsstand der Thematik,

als dass sie konkrete lebensnahe Einblicke in die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Erntearbeiter*innen ermöglicht.

Gilles Reckinger, ein Ethnologe, der sich insbesondere mit den Themen Migration, Prekarität und europäischem Grenzregime beschäftigt (Reckinger 2018, 4), gibt in seinem Buch *Bittere Orangen – Ein neues Gesicht der Sklaverei in Europa* (2018) tiefgreifende Einblicke in den Alltag von Erntearbeiter*innen in der kalabrischen Region. In seiner Arbeit begleitet er Menschen, teilweise über Jahre hinweg, die aus verschiedenen afrikanischen Ländern in Europa stranden und aufgrund migrationspolitischer Verfahren in ein Leben ohne Rechte getrieben werden. Auch in medialen Diskursen wird die Thematik der prekären Lebens- und Arbeitsbedingungen von Erntearbeiter*innen aufgegriffen, unter anderem in den Tageszeitungen *Der Standard* (Der Standard 2020; Ebenführer 2022; Kainrath 2020; Schmidt 2020; Sulzmann 2020), *Kurier* (Kleedorfer 2024) und *Presse* (2020) sowie dem Wochenmagazin *profil* (Schwarz 2025a, 2025b; Meinhart 2021). Eine große Rolle spielen in besagten Artikeln insbesondere der Arbeitskräftemangel in der österreichischen Landwirtschaft, die prekäre Beschäftigungsart, sowie Marktmechanismen, die Landwirte zunehmend unter Druck setzen. Besonders ins Scheinwerferlicht der Presse gerückt wurde die Erntearbeit während der Corona-Pandemie, als aufgrund pandemiebedingter Einreisebeschränkungen die saisonalen Erntearbeiter*innen schmerzlich vermisst wurden.

1.1.2 Moderne Sklaverei und ihre historischen Hintergründe

Unter dem Titel *Moderne Sklaverei und extreme Ausbeutung in globalisierten Arbeits- und Geschlechterverhältnissen – ein Blick auf Deutschland* (2016) arbeiten Patricia Graf und Antonia Kupfer den Zusammenhang von ausbeuterischen Arbeitsverhältnissen und ‚moderner Sklaverei' heraus. Die beiden deutschen Soziologinnen diskutieren verschiedene Formen der Ausbeutung, einschließlich überausbeutenden Arbeitsverhältnissen in der Landwirtschaft, und analysieren deren geschlechtsspezifische Aspekte. Auch die deutsche Soziologin Lisa Kundler nimmt in ihrer Arbeit geschlechtsspezifische Aspekte der Überausbeutung unter die Lupe, indem sie sich in ihrer soziologischen Studie *Moderne Sklaverei in Deutschland am Beispiel der Haushalts- und Pflegebranche* (2018) insbesondere mit den Diskriminierungskategorien Migration und Geschlecht auseinandersetzt. In ihrer Arbeit beschäftigt sie sich unter anderem mit der Definition von ‚moderner Sklaverei' und deren Abgrenzung zu Menschenhandel. Auch wenn sich Kundler auf den Haushalts- und Pflegesektor bezieht, lassen sich einige spannende Parallelen zum Landwirtschaftssektor erkennen.

Veronika Kourabas (2021) beschäftigt sich ganz explizit mit dem Konnex zwischen Migration und Ausbeutung. Kourabas forscht zu rassismuskritischer Pädagogik, intersektionaler

Rassismustheorie sowie Migrationsdiskursen in Deutschland. In ihrem Buch *Die Anderen gebrauchen* (Kourabas 2021) untersucht sie anhand des Phänomens der Gastarbeit, in welchem Verhältnis kapitalistische Ausbeutung und Rassismus zueinanderstehen. Auch hier lassen sich Parallelen zur Erntearbeit ausmachen.

Zum besseren Verständnis der Bedeutung von ‚moderner Sklaverei' spielten zwei Werke von Kevin Bales, einem US-amerikanischen Soziologen und Menschenrechtsforscher, eine wichtige Rolle. In seinen Arbeiten *Die neue Sklaverei" (Bales 2001) und „Expendable People: Slavery in the Age of Globalization* (2000) klärt er über Ursachen und Formen neuer Sklaverei auf und beschreibt die Unterschiede zur historischen Sklaverei. Außerdem sehr wichtig für diese Arbeit war die von der Walk Free Foundation, der ILO und der IOM veröffentlichte, sogenannte graue Literatur. Dazu zählen die *Global Estimates of Modern Slavery* (ILO, Walk Free, IOM 2022 a,b), der *Global Slavery Index* (Walk Free 2013, 2023), sowie mehrere Veröffentlichungen der ILO u.a. zum Thema Zwangsarbeit. Dem Thema der ‚modernen Sklaverei' hat auch der SWR2 im Jahr 2021 eine Sendung gewidmet. Die Sendung spannt einen Bogen, zwischen historischen Formen der Sklaverei, den Beschäftigungsverhältnissen migrantischer Erntearbeiter*innen in Deutschland und ‚moderner Sklaverei'. Auch historische Entwicklungen der Sklaverei werden in der Sendung angesprochen. Sie zeichnet ein multidisziplinäres und damit vielschichtiges Bild der modernen Arbeitsausbeutung und zeigt auf, wie tief strukturelle und historische Faktoren in diese Problematik verwoben sind. Zum besseren Verständnis historischer Formen der Sklaverei, war das Buch *Geschichte der Sklaverei. Von der Antike bis ins 21. Jahrhundert* von Andreas Eckert (2024) sehr hilfreich. Der Historiker und Afrikawissenschaftler gilt in Deutschland als wichtiger Experte für die Geschichte der globalen Arbeit und der Sklaverei (Humboldt-Universität zu Berlin (o.J.).

1.1.3 Österreichische Landwirtschaft (Entwicklungen, Merkmale, Produktionsprozesse etc.)

Was die Landwirtschaft und deren Beschäftigungsmerkmale betrifft, so bietet das Sammelwerk *Abhängig Beschäftigte in der Landwirtschaft* (Laschewski u.a. 2023) einen guten Überblick. Verschiedene Autor*innen geben eine Bestandsaufnahme zu unterschiedlichen Dimensionen der saisonalen Landwirtschaft in Österreich. Die Herausgeber*innen des Sammelbandes lassen sich in agrarsoziologischen und sozialwissenschaftlichen Disziplinen in Österreich und Deutschland verorten. Dazu gehören Georg Wiesinger, Sigrid Egartner und Lisa Eller, die an der Bundesanstalt für Agrarwirtschaft und Bergbauernfragen in Wien tätig sind und sich mit agrarsozialen Themen wie ländlicher Armut, sozialer Landwirtschaft und Integration befassen, außerdem Lutz Laschewski, ein deutscher Sozialwissenschaftler mit Schwerpunkt auf ländlicher Entwicklung und

Arbeitsmigration, sowie Monika Putzing, die im Bereich der Agrarsoziologie tätig ist. Zunächst wird die landwirtschaftliche Arbeit aus einer statistischen Perspektive beleuchtet. Dabei werden landwirtschaftliche Belegschaftsstrukturen in Österreich thematisiert (Bock-Schappelwein 2023) und Beschäftigungsmerkmale des primären Sektors in Deutschland untersucht (Putzing 2023). Auch die strukturellen Facetten von Erntearbeit werden berücksichtigt: So beleuchtet ein Kapitel die Migrantisierung von Arbeitsausbeutung im Agrarsektor (Sperneac-Wolfer; Röttger 2023), während in einem anderen Kapitel auf die Rolle der EU-Osterweiterung und der deutschen Wiedervereinigung für die Verfügbarkeit billiger Arbeitskräfte eingegangen wird (Hentschel 2023). In einem weiteren Abschnitt werden betriebliche Handlungsspielräume diskutiert (Wiesinger, Egartner, Eller 2023). Ebenso werden Netzwerke zur Bekämpfung der Ausbeutung von Wanderarbeiter*innen und mögliche Modelle für eine sozial und ökologisch nachhaltige Landwirtschaft vorgestellt. Auch wenn das Sammelwerk einen sehr breiten, facettenreichen Überblick über die Thematik der saisonalen Erntearbeit bietet, bleiben einflussreiche historische Prozesse, wie Kolonialismus, Kapitalismus und Neoliberalismus weitestgehend unberücksichtigt.

Mit Alternativen und Möglichkeiten der Veränderung in landwirtschaftlichen Produktionsprozessen beschäftigt sich Sarah Nowak (2024). Nowak forscht insbesondere zu Arbeitsbedingungen und Sozialpolitik, feministische Ökonomie und Care- Arbeit, Ungleichheiten und Intersektionalität. In ihrer Fallstudie untersucht sie, wie Arbeit und Beschäftigung sozial und ökologisch nachhaltig gestaltet werden kann. Als Fallbeispiel dienen
die Erfahrungen der solidarischen Landwirtschaft Ouvertura. Die Analyse zeigt, dass die Umsetzung solidarischer Prinzipien in der Praxis auf Herausforderungen stößt z. B. durch wirtschaftliche Unsicherheiten und hohe Belastungen für die Beschäftigten. Zudem werden die
strukturellen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen beleuchtet, die diese Entwicklungen
beeinflussen.

1.1.4 Arbeits- und migrationsrechtliche Rahmenbedingungen

Was die rechtlichen Rahmenbedingungen betrifft, so ist die Auseinandersetzung mit relevanten Gesetzestexten unumgänglich. Auf EU-Ebene wurden vier Richtlinien als relevant identifiziert. In den Richtlinien werden die Mindeststandards für Arbeitsschutz, Sozialrecht und faire Beschäftigungsbedingungen sowie Vorschriften für die Beschäftigung von Saisoniers aus Drittstaaten festgelegt (Europäische Union 1989, 2009, 2014, 2019). Was die nationale Umsetzung der Richtlinien betrifft, so wurden im Rahmen dieser Arbeit das Landarbeitsgesetz (LAG 2021), der Kollektivvertrag für die Dienstnehmer*innen in den

Gartenbaubetrieben der Bundesländer Wien, NÖ und Burgenland (PRO-GE 2025), das Ausländer*innenbeschäftigungsgesetz (AuslBG), die Land- und Forstwirtschaftliche-Arbeitstättenverordnung (LF-AStV 2023) sowie das Lohn- und Sozialdumpingbekämpfungsgesetz (LSD-BG) herangezogen.

Die wissenschaftliche Einordnung der Gesetzestexte betreffend, wurden verschiedene Werke recherchiert: Lukas Winkler, ein österreichischer Jurist der sich als kritischer Autor im Bereich Arbeitssoziologie, Migration und Agrararbeit verorten lässt, nimmt in seinem Text (2023) die rechtliche Dimension der saisonalen Erntearbeit in den Fokus. Er beleuchtet dabei insbesondere die sozialrechtlichen Regelungen, deren Leerstellen sowie deren Auswirkungen auf die Arbeits- und Lebensbedingungen von Saisonarbeiter*innen in der österreichischen Landwirtschaft. Der Artikel von Winkler wurde in der *juridikum* veröffentlicht, einer österreichischen Fachzeitschrift, die rechtliche Fragestellungen nicht nur aus einer rechtsdogmatischen, sondern vor allem aus einer kritischen, gesellschafts- und politikorientierten Perspektive beleuchtet. Sónia Melo, Mitgründerin und Aktivistin der Sezonieri-Kampagne für die Rechte von Erntearbeiter*innen in Österreich, veröffentlichte 2021 ebenfalls einen Artikel in der Fachzeitschrift *juridikum* „über die Ausbeutung von migrantischen Erntearbeiter_innen in Österreich“ (Melo 2021, 536). In ihrem Artikel setzt sie sich sehr kritisch mit der rassistischen und kapitalistischen Ausbeutungsdynamik in der österreichischen Erntearbeit auseinander. Melo spricht von einer an Leibeigenschaft erinnernden Überausbeutung (Melo 2021, 538), geht hierbei jedoch nicht näher auf historische Ursprünge der Leibeigenschaft ein, die laut der UN-Sklavereikonvention sehr wohl als Form der Sklaverei anerkannt wird (UN 1956, Art. 1).

1.1.5 Forschungslücken

Ein zentraler Forschungsbedarf liegt nach der vorliegenden Recherche vor allem in einer integrativeren Betrachtung der verschiedenen Dimensionen von Erntearbeit. Abgesehen vom von Lutz Laschewski und seinen Kolleg*innen herausgegebenen Sammelband (2023) und der von Sezonieri veröffentlichten Broschüre (2018) untersuchen bestehende Studien häufig nur einzelne Aspekte wie statistische Analysen, subjektive Arbeits- und Lebenserfahrungen, betriebliche Handlungsspielräume oder politische Rahmenbedingungen. Es fehlen ganzheitlichere Untersuchungen, die diese Dimensionen systematisch miteinander verknüpfen.

Was den Diskurs zum Thema ‚moderne Sklaverei' betrifft, so fällt auf, dass der Begriff der ‚modernen Sklaverei' in der recherchierten Literatur zwar immer wieder in Zusammenhang mit der Ausbeutung saisonaler Erntearbeiter*innen in Österreich gebracht wird, die Verwendung des Begriffs jedoch kaum argumentiert wird. Es wird weder auf die genaue

Bedeutung des Begriffs noch auf dessen historische Ursprünge eingegangen. An dieser Stelle ist die Verknüpfung der heutigen ‚Überausbeutung' mit historischen Prozessen wie dem Kolonialismus, Imperialismus und Kapitalismus wichtig für ein besseres Verständnis des Phänomens der ‚modernen Sklaverei'. Während wenige Beiträge, etwa die SWR2-Dokumentation (2021), diese Verbindung thematisieren, fehlt eine systematische wissenschaftliche Auseinandersetzung mit diesen Kontinuitäten.

Auch wenn Erntearbeiter*innen unter anderem in Beiträgen der Sezonieri-Kampagne zu Wort kommen mangelt es außerdem an einer intensiveren wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit den Protagonist*innen im Forschungsfeld, nämlich den Erntearbeiter*innen. Ebenso bleibt die Perspektive der Landwirt*innen auf die Thematik weitgehend unberücksichtigt. Eine tiefere Einbindung ihrer Sichtweisen könnte aufzeigen, welche wirtschaftlichen und strukturellen Zwänge sie in der Beschäftigung von Saisonkräften beeinflussen und wie sie die problematischen Lebens- und Arbeitsbedingungen der Saisonarbeiter*innen wahrnehmen.

Aufgrund der beschriebenen Leerstellen werden in der vorliegenden Arbeit verschiedene Dimensionen der Thematik in die Untersuchungen miteinbezogen. Dazu gehört neben der Arbeits- und Lebensrealität der Erntearbeiter*innen selbst auch die betriebliche Perspektive, sowie juristische Aspekte in Hinblick auf saisonale Erntearbeit. Auf diese Weise soll ein ganzheitlicheres Bild saisonaler Erntearbeit in Österreich gezeichnet werden, als es in wissenschaftlichen Diskursen bisher der Fall war. Außerdem werden sowohl die historischen Ursprünge als auch die genaue Bedeutung des Begriffs der ‚modernen Sklaverei' untersucht. So werden moderne Erscheinungsformen von Sklaverei greifbarer gemacht und saisonale Erntearbeit innerhalb dieser kritisch und fundiert eingeordnet. Dennoch muss darauf hingewiesen werden, dass auch in dieser Arbeit die Erntearbeiter*innen selbst nur unzureichend zu Wort kommen.

1.2 Forschungsfragen

Aus dem aktuellen Forschungsstand bzw. den daraus identifizierten Leerstellen ergeben sich für die vorliegende Arbeit folgende Forschungsfragen:

Hauptfrage:
Inwiefern kann saisonale Erntearbeit durch migrantische Arbeitskräfte in Österreich als Form ‚moderner Sklaverei' gelesen werden?

Detailfragen:

- Was ist moderne Sklaverei und wo finden sich ihre historischen Ursprünge?

- Welche sektorspezifischen Merkmale und Herausforderungen kennzeichnen die Landwirtschaft und wie sehen die konkreten Arbeits- und Lebensbedingungen der migrantischen Entearbeiter*innen aus?
- Inwieweit schützt die österreichische Gesetzgebung die Rechte von Erntearbeiter*innen aus dem Ausland?
- Welche strukturellen Faktoren verhindern die Umsetzung fairer Arbeitsbedingungen für saisonale Erntearbeiter*innen in Österreich?

1.3 Zentrale Begriffe

Im Folgenden werden zentrale Begriffe der Arbeit vorgestellt und als analytische Bezugspunkte für die weitere Untersuchung operationalisiert.

1.3.1 Ausbeutung

Ausbeutung bezeichnet soziale Beziehungen, in denen Austauschprozesse durch strukturelle Ungleichheit und Machtasymmetrien geprägt sind. Sie zielt darauf ab, Menschen oder Ressourcen für eigene Zwecke verfügbar zu machen und daraus Vorteile zu ziehen. Wird Ausbeutung nicht als vereinzeltes Fehlverhalten, sondern als dauerhaft angelegtes und institutionell verankertes Verhältnis verstanden, zeigt sich ihre enge Verbindung zu Macht- und Herrschaftsstrukturen, die durch spezifische Deutungsmuster und Rechtfertigungen stabilisiert werden. (Teschner 1989, 2)

Neben der von Marx analysierten Ausbeutung der Natur, die stark im historischen Kontext des 19. Jahrhunderts verortet ist, lassen sich unterschiedliche eigenständige Formen der Ausbeutung von Menschen durch Menschen identifizieren. Diese beschränken sich nicht auf Klassenverhältnisse, sondern verlaufen ebenso entlang von Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit oder zwischenstaatlichen Machtbeziehungen. Klassenausbeutung im engeren Sinne, verstanden als Kontrolle über die Aneignung und Verwendung des gesellschaftlich produzierten Mehrprodukts durch herrschende Gruppen, stellt dabei nur eine spezifische, wenn auch zentrale Ausprägung ausbeutender Herrschaft dar. (Teschner 1989, 3)

Auf der Ebene konkreter Arbeitsverhältnisse zeigt sich Ausbeutung insbesondere dort, wo ein Missverhältnis zwischen erbrachter Arbeitsleistung und Gegenleistung besteht. Dies ist etwa dann der Fall, wenn Arbeitsleistungen nicht angemessen entlohnt werden oder Beschäftigte über die vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten hinaus eingesetzt werden, ohne dass hierfür eine entsprechende Vergütung erfolgt. Solche Praktiken verweisen auf strukturelle Ungleichheiten im Arbeitsverhältnis und machen Ausbeutung als systematisch verankertes Phänomen sichtbar. (Schneider und Toyka-Seid o. J.)

1.3.2 Informelles Beschäftigungsverhältnis

Informelle Beschäftigung bezeichnet Formen von Arbeit, die außerhalb oder am Rand rechtlich geregelter Arbeitsverhältnisse stattfinden und nicht oder nur unzureichend durch arbeits-, sozial- oder steuerrechtliche Schutzmechanismen abgesichert sind. Sie ist häufig durch fehlende Vertragssicherheit, eingeschränkten sozialen Schutz sowie begrenzte Möglichkeiten der Rechtsdurchsetzung gekennzeichnet. (ILO o.J.)

Informelle Wirtschaft ist kein Randphänomen, sie umfasst über 50% der globalen Erwerbsbevölkerung und ist damit ein zentrales Merkmal von Arbeitsmärkten weltweit. Auch wenn Länder des globalen Südens stärker betroffen sind, spielt informelle Beschäftigung auch in Österreich eine große Rolle. (ILO o.J.)

1.3.3 ÖGB

Der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB) ist eine überparteiliche Interessenvertretung unselbstständig Erwerbstätiger mit rund 1,2 Millionen Mitgliedern. Er vertritt die Anliegen von Arbeitnehmer*innen, Personen in Ausbildung, Arbeitslosen sowie Pensionist*innen gegenüber Arbeitgeber*innen, staatlichen Institutionen und politischen Akteur*innen. Ziel des ÖGB ist es, soziale Sicherheit zu stärken, eine gerechte Verteilung gesellschaftlichen Wohlstands zu fördern und gleiche Chancen für alle Menschen unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Alter oder sozialem Status zu ermöglichen. Er positioniert sich klar gegen Diskriminierung, Rassismus und autoritäre Ideologien. (ÖGB o.J.)

Der ÖGB nimmt in seiner Arbeit aktiv Einfluss auf politische Entscheidungsprozesse, indem er Gesetzesinitiativen anstößt, Stellungnahmen abgibt und in zentralen Institutionen der Sozialpartnerschaft, der Sozialversicherung sowie in internationalen Verbänden mitwirkt. Ein zentrales Handlungsfeld ist die Aushandlung von Kollektivverträgen, in denen Löhne, Arbeitszeiten und zentrale arbeitsrechtliche Standards geregelt werden. Zur Durchsetzung dieser Interessen ist der ÖGB auch bereit, kollektive Kampfmaßnahmen zu unterstützen. Außerdem ist der ÖGB auf betrieblicher Ebene aktiv, indem er Betriebsrät*innen unterstützt und Mitbestimmungsstrukturen stärkt. Mitglieder profitieren zudem von Rechtsberatung, gerichtlicher Vertretung und weiteren Serviceleistungen. Der ÖGB versteht sich dabei als mitgliedergetragene Organisation, deren politische und gesellschaftliche Durchsetzungskraft unmittelbar an die Stärke ihrer Mitgliedschaft gebunden ist. (ÖGB o.J.)

Der ÖGB setzt sich damit für den Schutz von Arbeitnehmer*innen ein und engagiert sich dabei auch für faire Arbeitsbedingungen von ausländischen Saisonarbeitskräften. Im Rahmen des Projekts *Fair Labour Mobility EU* unterstützt er mobile Arbeitskräfte durch mehrsprachige Beratung sowie bei der Durchsetzung ihrer Rechte. Da viele Betroffene aufgrund unsicherer Beschäftigungsverhältnisse und rechtlicher Hürden besonders

vulnerabel sind, bietet der ÖGB gemeinsam mit internationalen Partnern rechtliche Unterstützung und grenzüberschreitende Zusammenarbeit an. Außerdem arbeitet der ÖGB in diesem Zusammenhang mit der PRO-GE und Sezonieri zusammen. (Interview ÖGB: Anhang, 203)

1.3.4 PRO-GE

Teil des ÖGB ist unter anderem die Produktions-Gewerkschaft (PRO-GE). Die PRO-GE ist eine unabhängige und überparteiliche Gewerkschaft, die die Interessen von Arbeiter*innen und Lehrlingen aus unterschiedlichen Wirtschaftsbereichen vertritt. Sie organisiert insbesondere Beschäftigte in produzierenden Branchen, darunter Industrie, Gewerbe und Landwirtschaft. (PRO-GE o.J.)

Zentrales Ziel der PRO-GE ist die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen ihrer Mitglieder. Ein wesentlicher Schwerpunkt liegt auf der Aushandlung von Kollektivverträgen, in denen Mindestlöhne, Arbeitszeiten und weitere arbeitsrechtliche Standards branchenweit geregelt werden. Die Durchsetzung dieser Interessen erfolgt primär über Verhandlungen mit Arbeitgeber*innen, wird jedoch bei Bedarf auch durch kollektive Protest- und Kampfmaßnahmen unterstützt. Darüber hinaus versteht sich die PRO-GE als solidarische und demokratische Interessenvertretung, die sich für soziale Gerechtigkeit, Zusammenhalt und Gleichwertigkeit aller Mitglieder einsetzt. Ein weiterer zentraler Aufgabenbereich ist die Stärkung betrieblicher Mitbestimmung. Die PRO-GE unterstützt Betriebsrät*innen bei der Gründung und Ausübung ihrer Tätigkeit und bietet Schulungen sowie fachliche Begleitung an, um demokratische Beteiligungsstrukturen in Betrieben zu fördern. (PRO-GE o.J.)

Der in Kapitel 5.2.1 herangezogene Kollektivvertrag für die Gartenbaubetriebe Wien, Niederösterreich und dem Burgenland wurde beispielsweise von der PRO-GE ausgehandelt.

1.3.5 Sezonieri

Dabei handelt es sich um eine Informations- und Unterstützungsinitiative für Erntearbeiter*innen in Österreich, die im Jahr 2014 ins Leben gerufen wurde. Initiiert wurde sie von der Produktionsgewerkschaft PRO-GE, der im ÖGB für den landwirtschaftlichen Bereich zuständigen Teilgewerkschaft, in Kooperation mit unabhängigen Aktivist*innen sowie weiteren Nichtregierungsorganisationen. (Melo 2021, 536)

Ziel der Sezonieri-Kampagne ist es, über Arbeitsrechte aufzuklären, den Zugang zu Beratung zu erleichtern und Betroffene direkt zu erreichen. Dazu nutzt Sezonieri mehrsprachige Informationsangebote, telefonische Anlaufstellen, persönliche Kontaktaufnahme auf landwirtschaftlichen Betrieben sowie öffentlich sichtbare

Informationskampagnen in Grenzregionen. Ergänzend bietet die Initiative rechtliche Beratung und Begleitung an. Darüber hinaus engagiert sich Sezonieri in der Öffentlichkeits- und Bildungsarbeit, unter anderem durch Medienarbeit, Veranstaltungen und Informationsmaterialien. Seit kurzem klärt Sezonieri beispielsweise im Rahmen einer TikTok-Kampagne in Form von kurzen Videos einerseits über die Rechte und andererseits über die realen Arbeits- und Lebensbedigungen in der österreichischen Landwirtschaft auf. (Sezonieri o.J.)

1.4 Methode und Vorgehensweise

Für mein Forschungsanliegen habe ich mich dafür entschieden, neben der Auswertung von Literatur sowohl Problemzentrierte Interviews (1.4.1) nach Witzel (2000), als auch Expert*inneninterviews (1.4.2) zu nutzen. Letztere dienen als Informationsquelle zu konkreten Fragen, die im Laufe der Literaturrecherche nicht abschließend geklärt werden konnten. Die problemzentrierten Interviews dagegen dienen als Datenkorpus, welcher mittels der qualitativen Inhaltanalyse nach Mayring (2010) ausgewertet wurde. Eine ausführliche Beschreibung des Samples befindet sich im Anhang (8.1).

1.4.1 Problemzentrierte Interviews und deren Auswertung

Die Datenerhebung erfolgte mittels problemzentrierter Interviews (sowie eines Expert*inneninterviews, siehe 1.4.2). Problemzentrierte Interviews (PZI) sind in der Regel darauf aus, eine bestimmte soziale Problemstellung aus verschiedenen subjektiven Perspektiven zu erfassen, darzustellen und in neuen bzw. weiterentwickelten theoretischen Konzepten wiederzugeben (Kruse u.a. 2015, 153). Das PZI lehnt sich damit einerseits an den methodologischen Ansatz der *grounded theory* an, bei dem theoretische Konzepte und Zusammenhänge schrittweise aus dem erhobenen Datenmaterial heraus entwickelt werden (Witzel 2000, 2). Andererseits dient das Vorwissen der forschenden Person als analytische Rahmung für die Datenerhebung, wodurch es sich bei der Forschungsmethode des PZI auch um einen theoriegeleiteten Zugang handelt. Der Forschungsprozess ist dabei als ein fortlaufendes Zusammenspiel zwischen offenem, vom Material ausgehendem Vorgehen und theoretisch geleiteten Überlegungen zu verstehen. (Witzel 2000, 3)

Sogenannte ‚sensitizing concepts' liefern einen ersten theoretischen Orientierungsrahmen. Die ‚sensitizing concepts' geben dem*der Forschenden eine allgemeine Richtung vor, worauf im Datenmaterial geachtet werden soll, und schärfen den Blick für wichtige Details (Witzel 2000, 3). Das Konzept der ‚modernen Sklaverei' wird in dieser Arbeit als ‚sensitizing concept' verwendet. Um diesen relativ offenen Bezugsrahmen empirisch zu konkretisieren, werden

unterschiedliche analytische Bezugspunkte herangezogen, die sowohl aus der bestehenden Forschung als auch (anschließend) aus dem erhobenen Datenmaterial selbst entwickelt werden (siehe Tabelle Kapitel 3.2.9). Dementsprechend orientieren sich die im Gespräch gestellten Fragen am bereits bestehenden Wissen der interviewenden Person zur entsprechenden Thematik. Zu Beginn eignet sich eine vorformulierte Einleitungsfrage, die bereits auf das Forschungsproblem hinweisen, jedoch so offen wie möglich gestaltet sein soll. Nach der einleitenden Erzählsequenz knüpft die interviewführende Person an die angesprochenen Themen an und entwickelt diese mithilfe gezielter Nachfragen weiter, um Zusammenhänge zu verdeutlichen und einzelne problemorientierte Aspekte genauer herauszuarbeiten. (Kruse u.a. 2015, 153; Witzel 2000, 2 f., 7)

Hierfür wird ein Leitfaden erstellt, welcher der interviewenden Person als Gedächtnisstütze dienen soll (siehe Anhang 8.2). Der Leitfaden greift die Forschungsthemen auf, nimmt Bezug auf theoretisches Vorwissen und sichert außerdem die Vergleichbarkeit mit weiteren Interviews (Kruse u.a. 2015, 153; Witzel 2000, 5 f.). Im Interview selbst werden nicht nur vielfältige Informationen erhoben, sondern zugleich erste Deutungen der subjektiven Perspektiven der Befragten vorgenommen, so versucht der*die Interviewer*in das Gespräch auf das „Forschungsproblem“ (Witzel 2000, 3) zuzuspitzen. Das Interview muss Raum für Offenheit bieten; die interviewende Person sollte das Gespräch dementsprechend sensibel und akzeptierend gestalten, sodass die befragte Person sich ernst genommen fühlt und ihre Problemsicht ehrlich und reflektiert schildern kann. (Witzel 2000, 4)
Hier liegt jedoch auch eine der Problemzonen des PZI: einerseits soll das Gespräch so gestaltet sein, dass es der Problemwahrnehmung des*der Befragten Raum gibt, andererseits stellt problemorientiertes Nachfragen ein wichtiger Bestandteil der Interviewführung dar. Problemorientiertes Nachfragen impliziert jedoch automatisch die Problemsicht der interviewführenden Person. (Kruse u.a. 2015, 154 f.)

Für die Auswertung der PZI wurden diese in einem ersten Schritt transkribiert und sprachlich geglättet. In Vorbereitung auf die Analyse wurden die einzelnen Datensätze (Interview-Transkripte) getrennt voneinander betrachtet bzw. gelesen. Dies erfolgte Stück für Stück, indem das Material von Anfang bis Ende durchgearbeitet wurde. Dieser Prozess wurde wiederholt, sodass sich das Verständnis des Materials mit jedem Durchgang weiterentwickeln konnte und Zusammenhänge klarer wurden. (Witzel 2000, 2 f.)

Insgesamt wurden vier Interviews durchgeführt. Das erste Interview wurde mit einem saisonalen Erntearbeiter aus Rumänien geführt, der im Rahmen dieser Arbeit anonymisiert werden will und daher Janosch Popa genannt wird (Anhang 8.3). Als Erntearbeiter ist Janosch Popa ein zentraler Akteur im Forschungsfeld, und Experte für die Arbeits- und Lebensrealität saisonaler Erntearbeiter*innen. Seine Perspektive ist daher für diese Arbeit sehr wertvoll. Im Rahmen der empirischen Erhebung war es leider nicht möglich, mehr

Gespräche mit saisonalen Erntearbeiter*innen zu führen. Sprachliche Barrieren sowie eingeschränkter Zugang zum Feld stellten dabei zentrale Hürden dar. Diese Einschränkung verweist auf strukturelle Bedingungen, die den Zugang zu bestimmten Perspektiven systematisch erschweren. Für die vorliegende Arbeit bedeutet dies, dass die Stimmen der Erntearbeiter*innen selbst nicht so umfangreich berücksichtigt werden konnten, wie es eigentlich nötig wäre. Diese Leerstelle ist aus erkenntnistheoretischer und forschungsethischer Perspektive relevant, da gerade jene Personen, die von prekären Arbeits- und Lebensbedingungen betroffen sind, nicht in ausreichendem Umfang zu Wort kommen.

Außerdem wurde ein Interview mit Sónia Melo geführt (Anhang 8.4). Sónia Melo ist Journalistin, Aktivistin und Mitgründerin der Sezonieri-Kampagne in Österreich, die es sich zum Ziel gemacht hat, die Ausbeutung von migrantischen Landarbeiter*innen zu bekämpfen. Gemeinsam mit Cordula Fötsch übernimmt Sónia Melo die Koordination aller Aktivitäten und organisiert die Kooperation zwischen Aktivist*innen, der Gewerkschaft und den kooperierenden NGOs. Durch ihre langjährige Erfahrung im Feld hat sie einen guten Überblick über verschiedene Problemlagen, von denen saisonale Erntearbeiter*innen betroffen sind.

Ein weiteres Interview wurde mit Ulrike Österreicher geführt, die verschiedenen Tätigkeiten im Bereich der Landwirtschaft nachgeht (Anhang 8.5). Ulrike Österreicher ist Expertin für Arbeitsrecht und Ausländer*innenbeschäftigung in der Landwirtschaftskammer und Geschäftsführerin der Obmännerkonferenz der land- und forstwirtschaftlichen Arbeitgeber*innenverbände. Außerdem ist sie Geschäftsführerin des Arbeitgeber*innenverbandes Niederösterreich, Burgenland und Wien. Mit ihren vielen Erfahrungswerten im Bereich der Landwirtschaft bringt sie ebenfalls eine wichtige Perspektive in diese Arbeit mit ein.

Das vierte Interview wurde mit Markus Andert und seiner Mutter Anna Waidmann-Andert geführt (Anhang 8.6). Die Familie führt bereits seit mehreren Generationen einen landwirtschaftlichen Kleinbetrieb im Burgenland und ist im Jahr 1978 auf Bio umgestiegen. Mit der Bio-Betriebs-Nummer 087 gehört der Betrieb zu den ersten Bio-Gemüsebetrieben in Österreich. Seit einigen Jahren steht der Betrieb unter Leitung von Markus Andert. Anna Waidmann-Andert und ihr Sohn bringen als erfahrene Landwirt*innen ebenfalls eine wichtige Perspektive mit. Trotz zahlreicher Anfragen bei verschiedensten Landwirtschaftsbetrieben, waren die Anderts die einzigen, die sich auf ein Interview eingelassen haben.

Nach Abschluss der Interviews wurden diese mithilfe der Web-App *Turboscribe* transkribiert. Die Transkripte wurden anschließend überprüft und teilweise sprachlich geglättet.

Die Transkripte, die als sogenannter Datencorpus dienen, wurden dann im Sinne der qualitativen Inhaltsanalyse regel- und theoriegeleitet ausgewertet werden (Mayring 2010, 12, 52). Hierfür musste zunächst die Fragestellung und damit die Richtung der Analyse festgelegt werden (Mayring 2010, 56). An dieser Stelle drückt sich die Theoriegeleitetheit der qualitativen Inhaltsanalyse aus: Welche Bestandteile des Materials sollen interpretiert werden? Die Antwort auf diese Frage begründet sich aus dem theoretischen Vorwissen, welches nach Mayring auch als Erfahrungswerte gedeutet werden kann: „Theoriegeleitetheit heißt nun, an diese Erfahrungen anzuknüpfen, um einen Erkenntnisfortschritt zu erreichen." (Mayring 2010, 57) Im Rahmen der vorliegenden Arbeit wurden die Interviews auf insgesamt zwei Analysefragen hin untersucht bzw. interpretiert:

1. Welche Indikatoren für ‚moderne Sklaverei' werden von den befragten Personen herangezogen und welche Herausforderungen zeigen sich bei deren Anwendung?
2. Welche strukturellen Ursachen lassen sich für das Scheitern fairer Arbeits- und Lebensbedingungen saisonaler Erntearbeiter*innen aus dem Ausland identifizieren?

Danach begann die systematische Kodierung des Datenmaterials und damit die fallübergreifende Auswertung der Interviews. Hierbei wurde in dieser Arbeit die induktive Kategorienbildung genutzt, um im Sinne des problemzentrierten Interviews nicht die Theorie der subjektiven Problemsicht überzustülpen (Witzel 2000, 2 f.). Dabei wurden Textstellen mit treffenden Codes versehen, die in einer Codeliste dokumentiert wurden (Döring 2023, 589, 595 f.). Hierbei werden beispielsweise zentrale Themen oder wiederkehrende Muster identifiziert, die in den einzelnen Fällen von Bedeutung sind. Auf diese Weise lassen sich übergeordnete Strukturen herausarbeiten, die für die Beantwortung der Forschungsfrage von Bedeutung sind. (Döring 2023, 589, 595 f.)

Die Auswertung hinsichtlich der ersten Analysefrage umfasste zwei Ebenen: Zum einen konnte anhand der Auswertung der problemzentrierten Interviews rekonstruiert werden, welche Vorstellungen und Deutungsmuster von ‚moderner Sklaverei' in den Wahrnehmungen der Befragten zum Ausdruck kommen. Diese Deutungsmuster wurden im Zuge der Codierung als Kategorien zusammengefasst und spiegeln demnach Indikatoren wider, die für die ‚Messbarmachung' ‚moderner Sklaverei' durch die befragten Personen herangezogen werden. Folgende Kategorien wurden bei der Codierung erstellt:

- Entrechtung
- Vulnerabilität
- Rassismus
- Eingeschränkte Mobilität
- Unfreiwilligkeit/Zwangslage

- Missbräuchliche Arbeits- und Unterbringungsbedingungen
- Dokumentenentzug
- Besitzstatus

Die induktiv erarbeiteten Codes wurden anschließend mit den deduktiv aus bestehenden theoretischen Konzepten abgeleiteten Kategorien abgeglichen. In Verbindung mit der Interpretation der Ergebnisse soll dieser Abgleich zum Einen dazu dienen, die herangezogenen theoretischen Konzepte anhand des Datenmaterials und den daraus gewonnenen Erkenntnissen weiterzuentwickeln. Zum Anderen, und deshalb konzentriert sich die Befragung ausschließlich auf Akteur*innen im Forschungsfeld, ist es das Ziel dieser Untersuchung, zu analysieren, welche Schwierigkeiten bei der empirischen Anwendung theoretisch entwickelter Indikatoren für ‚moderne Sklaverei' auftreten. In der Auswertung und Interpretation werden all jene Aspekte berücksichtigt, die für die Argumentation der befragten Personen im Zusammenhang mit der Haupt-Forschungsfrage relevant sind, nämlich ob bzw. inwiefern saisonalen Erntearbeit in Österreich als Form ‚moderner Sklaverei' verstanden werden muss. Gleichzeitig wurden die Ergebnisse mit den in Kapitel 2 und Kapitel 3 erläuterten theoretischen Rechercheergebnissen rückgekoppelt.

1.4.2 Expert*innen-Interview

Ergänzend zu den problemzentrierten Interviews wurde ein Expert*innen-Interview geführt, das nicht systematisch qualitativ inhaltsanalytisch ausgewertet, sondern zur Einordnung einzelner Aspekte herangezogen wurde. In einem wissenschaftlichen Expert*innen-Interview werden über eine Befragung einer oder auch mehrerer Personen zielgerichtet, systematisch und regelgeleitet Daten zu ausgewählten Aspekten erfasst und dokumentiert. Dementsprechend bieten solche Interviews insbesondere den Vorteil, dass zielgerichtet in kurzer Zeit viele Informationen eingeholt werden können. (Döring 2023, 353 f.)

Vorab muss über den Strukturierungsgrad des Interviews entschieden werden (Döring 2023, 359). Ich persönlich habe mich für ein qualitatives, halbstrukturiertes Interview (offene Fragen, Interview-Leitfaden, spontane Fragen möglich) entschieden. Dafür wurde nach Abschluss der Recherche ein Interview-Leitfaden erstellt, der einerseits der Einordnung verschiedener theoretisch erarbeiteter Aspekte diente und andererseits noch offene, durch die Recherche nicht abgedeckte Fragen beinhaltet. Das Interview wurde mit einer Mitarbeiterin des ÖGB geführt, die anonymisiert werden wollte (Anhang 8.7).

1.4.3 Eigene Verortung

Die vorliegende Arbeit ist in einem qualitativ-interpretativen Forschungsverständnis verortet, das davon ausgeht, dass Wissen situiert entsteht, damit nicht objektiv gegeben ist, und Forschung nie losgelöst von der Position der forschenden Person erfolgen kann. Vor diesem Hintergrund ist es notwendig, die eigene Position als Forschende zu reflektieren.

Als Studierende der Internationalen Entwicklung mit einem Schwerpunkt auf kritischer Ungleichheitsforschung nähere ich mich dem Forschungsfeld mit einem bereits bestehenden theoretischen Vorverständnis. Darüber hinaus bin ich väterlicherseits selbst in migrationsgesellschaftliche Kontexte eingebunden. Wenngleich ich selbst als weiße, in Deutschland geborene Person, keine arbeitsmarktbezogenen Formen der Diskriminierung erleben musste, sind mir diese durchaus bekannt. Diese Verortung beeinflusst selbstverständlich die Art und Weise, wie ich die erhobenen Daten rahme und interpretiere. Im Forschungsprozess wohnt mir als forschende Person eine machtvolle Position inne, da ich über den Zugang zum Feld, die Rahmung der Erhebung sowie die Auswertung der Daten entscheide. Dieser Positionierung bin ich mir bewusst.

Die bewusste Reflexion der eigenen Positionierung und damit verbundenen Begrenzungen ist integraler Bestandteil des Forschungsprozesses. Sie dient dazu, implizite Annahmen sichtbar zu machen und den Umgang mit Machtasymmetrien kritisch zu reflektieren, ohne den Anspruch zu erheben, diese vollständig auflösen zu können.

1.5 Aufbau der Arbeit

Im Anschluss an die Einleitung und Erläuterung der Thematik sowie der methodischen Vorgehensweise widmet sich das zweite Kapitel der vorliegenden Arbeit der theoretischen Rahmung rund um das Phänomen der Sklaverei. Begonnen wird mit einer historischen Einordnung der Versklavung von Menschen (2.1). Anschließend wird der Konnex zwischen der Versklavung von Menschen, Rassismus und Kapitalismus beleuchtet (2.2). Hierbei wird versucht, die Beschäftigungsverhältnisse migrantischer saisonal angestellter Arbeitskräfte in der österreichischen Landwirtschaft innerhalb dieser Paradigmen einzuordnen.

Es folgt das dritte Kapitel, in dem sich zunächst einer möglichen Definition ‚moderner Sklaverei' angenähert wird (3.1). Darauf aufbauend werden im Rahmen der Forschungsergebnisse Indikatoren vorgestellt, anhand derer das komplexe Phänomen der ‚modernen Sklaverei' messbar bzw. überprüfbar gemacht werden kann (3.2). Diese Indikatoren werden auf die Situation migrantischer saisonaler Erntearbeiter*innen in der

österreichischen Landwirtschaft angewendet, was in der vorliegenden Arbeit ein zentrales Element für die Beantwortung der Forschungsfrage darstellt.

Das vierte Kapitel analysiert in einem ersten Schritt die Situation der Landwirtschaft sowie damit verbundene Herausforderungen aus betrieblicher Perspektive (4.1), woraufhin in einem nächsten Schritt die Arbeits- und Lebensrealität migrantischer Saisonarbeitskräfte in Österreichs Landwirtschaft betrachtet wird (4.2).

Das fünfte Kapitel setzt sich mit den arbeits- und sozialrechtlichen Rahmenbedingungen in Bezug auf die Beschäftigung saisonaler Erntearbeiter*innen aus dem Ausland auseinander. Hierfür wird zunächst die Gesetzgebung auf EU-Ebene betrachtet (5.1), anschließend deren Umsetzung auf nationaler Ebene (5.2), wobei insbesondere auf das Landarbeitsgesetz und kollektivvertragliche Regelungen eingegangen wird. Es folgt die Gemeinsame Agrarpolitik der EU (5.3), die im Rahmen der sozialen Konditionalität weitere Vorgaben in Bezug auf arbeits- und sozialrechtliche Rahmenbedingungen voraussetzt. Abgeschlossen wird das vierte Kapitel mit einer Analyse der strukturellen Ursachen, die das Scheitern der Umsetzung fairer Arbeits- und Lebensbedingungen in der österreichischen Landwirtschaft begünstigen (5.4).

Im sechsten und letzten Kapitel werden die Ergebnisse der Arbeit zusammengefasst und die zentrale Forschungsfrage dieser Arbeit beantwortet. Es folgt das Literaturverzeichnis sowie der Anhang, der neben dem Interview-Leitfaden und der Beschreibung des Samples die Transkripte der geführten Interviews umfasst.

2. Sklaverei, Rassismus und Kapitalismus

Um die Frage zu beantworten, ob saisonale Erntearbeit durch migrantische Arbeitskräfte in Österreich als Form ‚moderner Sklaverei' gelesen werden kann, ist es zunächst wichtig festzulegen, was überhaupt unter ‚moderner Sklaverei' zu verstehen ist. Da das Attribut ‚modern' automatisch eine ‚alte' Form der Sklaverei impliziert, werden in diesem Kapitel in einem ersten Schritt die historischen Ursprünge der Sklaverei betrachtet. Die Geschichte der Sklaverei ist lang, komplex und geprägt von sich wandelnden sozialen, wirtschaftlichen und ideologischen Dynamiken. Daher widmet sich der erste Abschnitt des Kapitels (2.1) der Skizzierung des historischen Entwicklungsprozesses von Sklaverei.

In einem weiteren Schritt (2.2) wird die Bedeutung von Sklaverei, Kolonialismus und Rassismus für die Entwicklung und Aufrechterhaltung kapitalistischer Wirtschaftssysteme erörtert. In diesem Kapitel wird ein Bogen und damit ein Zusammenhang zwischen den einzelnen Bestandteilen der Forschungsfrage gespannt: Saisonale Erntearbeit als Teil eines kapitalistischen Wirtschaftssystems, in dem rassifizierte Arbeitskräfte in ausbeuterische Verhältnisse gedrängt werden. Das Kapitel 2.2 widmet sich damit der Frage, inwiefern migrantische Arbeitskräfte rassifiziert werden, und welche Rolle diese Form der Diskriminierung für das kapitalistische Wirtschaftssystem spielt.

2.1 Die Geschichte der Sklaverei

Der folgende historische Abriss der Geschichte der Sklaverei reicht von der Antike bis in die heutige Zeit. Dabei werden verschiedene Entwicklungen in unterschiedlichen Regionen der Welt beleuchtet. Anders als es der Begriff nämlich vermuten lässt, handelt es sich bei ‚Sklaverei' keineswegs um eine ahistorische einheitliche Form der Ausbeutung (Eckert 2024, 15). Die Sklaverei wandelte sich je nach Zeit, Raum und Gesellschaftsstruktur, stets jedoch im Spannungsfeld zwischen ökonomischem Nutzen, sozialer Kontrolle und ideologischer Rechtfertigung, wie in diesem Kapitel noch deutlich wird.

Historiker*innen zufolge etablierte sich die Versklavung von Menschen mit der Sesshaftwerdung des Menschen (ca. 10.000 v.u.Z.) als ein weit verbreitetes gesellschaftliches Phänomen, das sich in nahezu allen Weltregionen in unterschiedlichsten Formen wiederfinden lässt (Eckert 2024, 12; Zeuske 2019, 51). Beginnend mit der mittleren Steinzeit wird vermutet, dass es bereits damals innerhalb von Gruppen, die nach Jagderfolg oder Einfluss gegliedert waren, schon Menschen gegeben haben könnte, die eine Art von untergeordnetem, sklav*innenenähnlichem Status hatten. Für die Zeit bis etwa 3000 v.u.Z. sind wir jedoch auf Vermutungen angewiesen. Das Wissen darüber stammt aus

Rückschlüssen auf Basis von Archäologie, Ethnologie, Sprachwissenschaft sowie der Geschichte von Migration und Expansion. (Zeuske 2019, 51).

2.1.1 Sklaverei in Europa

Was die Sklaverei innerhalb der europäischen Region betrifft, kann man sagen, dass sie in der mediterranen Antike, vor allem im antiken Griechenland und Rom (ab ca. 500 v.u.Z.), bereits integraler Bestandteil der Gesellschaft war. Sklav*innen arbeiteten in der Landwirtschaft, im Bergbau, im Handwerk und Haushalt, oft auch als Lehrer*innen, Ärzt*innen oder Verwaltungsangestellte (Eckert 2024, 12, 22 f.). In der frühen römischen Republik waren die ersten Sklav*innen meist Menschen, die in Kriegen gegen Nachbarstädte gefangen genommen wurden. Diese hatten oft ähnliche Religionen und Kulturen wie die Römer*innen selbst. (Eckert 2024, 26) Sowohl im alten Rom wie auch im alten Athen war die lokale Wirtschaft an die Beschäftigung von Sklav*innen gebunden (Eckert 2024, 27 f.). Aus der Antike gibt es nur wenige Überlieferungen, die sich mit der moralischen oder politischen Rechtfertigung von Sklaverei beschäftigen (Eckert 2024, 23). Die ideologische Basis lieferte im antiken Griechenland u. a. Aristoteles, der den Begriff des ‚natürlichen Sklaven' prägte und eine hierarchische Ordnung postulierte, in der Sklav*innen vergleichbar mit gezähmten Tieren als von Natur aus Untergeordnete galten und sich eben dadurch auszeichneten, dass sie sich anderen unterwarfen (Vgl. Eckert 2024, 7, 23 f.). Als ‚natürliche' Sklaven galten für Aristoteles Menschen, deren größter ‚Mehrwert' in der Bereitstellung des eigenen Körpers liege. So gab es nach Aristoteles im Großen und Ganzen zwei ‚Kategorien' von Menschen: die einen, die frei waren, und die anderen, die es nicht waren (Vgl. Eckert 2024, 22). Im alten Rom wurde die Sklaverei als nicht idealer Kompromiss in einer nicht idealen und sündhaften Welt angesehen. Die christliche Kirche vertrat diese Ansicht von Sklaverei bis ins 18. Jahrhundert (Eckert 2024, 25). Sowohl im antiken Griechenland als auch im alten Rom wurde Sklaverei über rechtlichen Besitzstatus organisiert, es bestand jedoch die Möglichkeit zur Freilassung (Eckert 2024, 29). Die Zugehörigkeit zur Sklav*innenschicht basierte nicht auf rassistischen Motiven. Trotzdem spielten gewisse kulturelle Zuschreibungen, etwa die Abwertung als ‚Barbar*innen', eine zentrale Rolle bei der Konstruktion sozialer Differenz (Eckert 2024, 11). Gleichzeitig war die antike Sklaverei auch durch Elemente des Klassismus geprägt: Selbstverkauf in die Sklaverei war für viele verarmte Bürger*innen ein letzter Ausweg, was zeigt, wie eng ökonomische Not und Versklavung zusammenhängen (Eckert 2024, 24, 27). Überlieferungen beschreiben neben dem Selbstverkauf auch andere Wege, wie ein Mensch zum Sklaven / zur Sklavin werden konnte: Die bereits genannte Kriegsgefangenschaft, Menschenraub, aber auch Abstammung, Bestrafung und später dann die Schuldknechtschaft waren Wege in die Sklaverei (Eckert 2024, 25 f.).

Ab dem Mittelalter verschob sich die Legitimation von Sklaverei unter dem Einfluss monotheistischer Religionen in der europäischen Region. Christ*innen, Jüd*innen und Muslim*innen begannen zunehmend, die Versklavung von Glaubensgenossen einzuschränken, wodurch sich das Sklav*innenangebot auf ‚Aussenseiter*innen' konzentrierte, beispielsweise sogenannte ‚Heid*innen' oder Personen anderer religiösen Gruppen. Raubzüge, etwa durch Wikinger*innen, führten zur Versklavung sowohl christlicher als auch ‚heidnischer' Menschen. In den Gesellschaften des europäischen Mittelalters wurde Sklaverei zu einem Statussymbol städtischer Eliten. Die Versklavung durch die Wikinger*innen erfolgte zum Einen durch die Verschleppung von Menschen aus vorchristlich geprägten Regionen Nord- und Osteuropas, zum Anderen durch den Weiterverkauf christlicher Gefangener, die im Zuge von Raubzügen aus westeuropäischen Gebieten mitgebracht worden waren. (Eckert 2024, 31 f.)

Was den europäischen Mittelmeerraum betrifft, spielte der Handel mit Menschen bereits im Spätmittelalter eine bedeutende Rolle (Robinson 1983, 17). Der Handel mit und der Besitz von Sklav*innen nahmen im frühen 13. Jahrhundert stark zu, als italienische Kaufleute Zugang zu den Häfen im östlichen Mittelmeer erhielten (Eckert 2024, 33). Die meisten der von den Italiener*innen gehandelten Sklav*innen kamen aus Osteuropa und Zentralasien, hinzu kamen außerdem gelegentlich auch arabische, afrikanische und chinesische Sklav*innen (Eckert 2024, 33; Robinson 1983, 17). Zwei Drittel von ihnen waren Frauen. Die Nutzung von Sklav*innen in den im mediterranen Raum legte die funktionale Grundlage für die spätere transatlantische Sklaverei, wobei sich vor allem das Verhältnis zwischen Herkunft und Zahl der Versklavten verschob: weiße Sklav*innen wurden zunehmend durch afrikanische ersetzt (Robinson 1983, 17). [2]

In der südosteuropäischen Region, insbesondere der Walachai und Moldau, den rumänischen Fürstentümern des 14. Jahrhunderts, spielte die Versklavung von Menschen ebenfalls eine wichtige Rolle. Betroffen waren hier insbesondere die zugewanderten Sinti und Roma, die bisher unbekannte handwerkliche Fähigkeiten in die Region brachten. Der Reichtum der Großgrundbesitzer*innen wurde unter anderem durch die Arbeitskraft und das Wissen der versklavten Sinti und Roma aufrechterhalten. Sie wurden sowohl in der Landwirtschaft als auch im Haushalt eingesetzt, arbeiteten als Dienstpersonal oder in handwerklichen Berufen. Die Roma wurden allein wegen ihres ethnischen Hintergrundes in ein Leben der Unfreiheit hineingeboren und hatten keinen Rechtsstatus als Personen,

[2] Umgekehrt wurden jedoch auch Europäer*innen Opfer des Menschenhandels im Mittelmeerraum: Zwischen 1530 und 1780 wurden schätzungsweise hunderttausende Europäer*innen von nordafrikanischen Pirat*innen entführt und in der heutigen Region von Marokko bis Libyen versklavt. Besonders gefährdet waren Seeleute und Küstenbewohner*innen Süd- und Westeuropas, aber auch Menschen aus Nordengland und Island. Hauptziel der Pirat*innen war es, Lösegeld für die Gefangenen zu erpressen, was damals wohl ein Viertel der Einnahmen nordafrikanischer Staaten ausmachte. (Eckert 2024, 41)

sondern wurden als Besitztum betrachtet. (Meyer, 2013, 23) Im Laufe der Geschichte wurde die Diskriminierung, Verfolgung und Versklavung von Sinti und Roma immer wieder damit begründet, dass sie nicht fähig oder nicht willens seien, sich in die gesellschaftlichen Strukturen angemessen zu integrieren. Ihr Lebensstil wurde häufig kontrastierend zur sesshaften Mehrheitsbevölkerung als nomadisch, unzivilisiert und ‚anders' beschrieben, was als Legitimation für deren Versklavung dienen sollte. (Scherr; Brüggemann 2023, 538)

Eine eindeutige biologisch begründete, rassistische Struktur war bis dahin noch immer nicht dominant, die Ausgrenzung beruhte größtenteils auf kulturellen und religiösen Differenzierungen. Auch wenn die Verfolgung bestimmter Menschen, wie der Sinti und Roma bereits auf rassistischen Tendenzen beruhte, sollte sich die rassistische Gewalt des Sklavenhandels erst noch entwickeln, wie der folgende Abschnitt verdeutlicht.

Im afrikanischen Raum lassen sich grob vier Gebiete identifizieren, in denen Sklav*innenhandel betrieben wurde: der Transsaharahandel, im indischen Ozean, über den Atlantik und innerhalb Afrikas südlich der Sahara (Eckert 2024, 34 f.).

2.1.2 Der Transsaharahandel

Mit dem Beginn des transsaharischen Sklav*innenhandels ab dem 8. Jahrhundert erweiterte sich die geographische Reichweite der Sklaverei deutlich. Die Ausbreitung islamischer Herrschafts- und Handelsräume in der Sahara führte in Nordafrika sowie in den östlich gelegenen arabisch geprägten Regionen zu einer zum Teil bis ins 20. Jahrhundert anhaltenden Nachfrage nach versklavten Menschen. Genaue Zahlen zum Sklav*innenhandel über die Sahara gibt es nicht. Schätzungen zufolge wurden zwischen 800 und 1900 um die vier Millionen Menschen durch die Sahara-Wüste getrieben. Von den Sklav*innen, die aus dem südlichen Afrika durch die Sahara gebracht wurden, verblieben einige in der Sahara, wo sie in Gärten, Oasen, Salzminen oder als Karawanenhelfer*innen arbeiteten. Die meisten Frauen wurden Dienerinnen in wohlhabenden Familien in nordafrikanischen, arabischsprachigen Städten, wo sie im Haushalt arbeiteten und oft auch Konkubinen der Hausherren werden mussten. (Eckert 2024, 37 f.)

Obwohl Sklav*innenhandel „das politische Leben in der Sahelregion in besonderer Weise [prägte]" (Eckert 2024, 39), stellten Exportgüter immer noch die größere Einnahmequelle dar. Trotzdem brachte der Handel mit Sklav*innen doch Preise ein, welche die relativ geringen Kosten für ihre Verpflegung während der Durchquerung der Sahara übertrafen (Eckert 2024, 39 f.). Insbesondere im 14. und 15. Jahrhundert wurden Sklav*innen im Rahmen des Transsaharahandels an europäische Länder, wie beispielsweise Italien verkauft. Die Sklav*innen stammten aus allen Regionen der Sahelzone, besonders jedoch aus deren Zentrum, wo die hohe Bevölkerungsdichte die Jagd auf Menschen erleichterte. (Eckert 2024,

38 f.) Rassismus spielte hierbei noch keine große Rolle, stattdessen stand noch immer vielmehr religiöse Ideologie im Vordergrund. So definierte das islamische Recht Bewohner*innen des subsaharischen Afrikas als ‚Heiden', die legitimerweise versklavt werden konnten. Diese ideologische Markierung ging mit einer ökonomischen Logik einher, die Menschen aus bestimmten Regionen gezielt zu Handelsobjekten machte. (Eckert 2024, 39 f.)

2.1.3 Der Sklav*innenhandel über den Indischen Ozean

In den Gesellschaften des indischen Ozeanraums stellten versklavte Menschen zeitweise einen erheblichen Anteil der Bevölkerung dar, der zum Teil zwischen 20 und 30 % lag und in einzelnen Regionen, etwa in Teilen Ostafrikas oder in Hafenstädten Indonesiens, sogar bis zu 50 % erreichen konnte. (Eckert 2024, 43)

Mit dem Aufbau von komplexen Sklav*innenhandelsnetzwerken wurden schließlich „Menschen unterschiedlichster Herkunft, Kulturen und Hautfarben eingeschlossen" (Eckert 2024, 43). Die Sklav*innen aus Afrika, Südasien und Südostasien zirkulierten hauptsächlich auf Landwegen. In der Welt des indischen Ozeans war der Handel mit Sklav*innen, wie vielerorts, eng an wirtschaftliche Entwicklungen und Krisen (z.B. Naturkatastrophen) gekoppelt. In Zeiten wirtschaftlichen Aufschwungs boomte dementsprechend auch der Sklav*innenhandel, da die Nachfrage nach Arbeitskräften, beispielsweise in der Landwirtschaft, deutlich anstieg. (Eckert 2024, 44)

Der Sklav*innenhandel aus den afrikanischen Küstenregionen des indischen Ozeans bestand hauptsächlich aus zwei Strömen: einem seit dem Mittelalter bestehenden Handel in überwiegend muslimische Länder im Norden des indischen Ozeans und einem in Richtung der Inseln Mauritius und La Réunion. Zwar begannen ab dem 15. Jahrhundert auch europäische Kolonialmächte wie Portugal, die Niederlande und England Sklav*innen aus dieser Region zu verschleppen, jedoch wurde der Handel vor allem von muslimischen und hinduistischen Akteur*innen aus dem arabischen und südasiatischen Raum bestimmt.

Im 19. Jahrhundert erreichte der Sklav*innenhandel im indischen Ozean seinen Höhepunkt. Der große Bedarf an tropischen Gütern wie Öl, Wachs, Gummi, Tee, Kaffee, Zucker, Elfenbein und Tierprodukten im Westen führte zu verstärkter Produktion und Handel. Um diese Waren zu gewinnen, brauchte es menschliche Arbeitskraft, die einerseits durch Vertragsarbeiter*innen und andererseits durch die erzwungene Arbeit von Sklav*innen gedeckt wurde. Allein aus Ostafrika wurden schätzungsweise 1,5 Millionen Menschen als Sklav*innen verkauft. (Eckert 2024, 45-47) Auch wenn es keine genauen Zahlen über den quantitativen Umfang des Sklav*innenhandels im indischen Ozean seit dem Mittelalter gibt,

herrscht weitestgehend Einigkeit darüber, dass die Zahl den transatlantischen Sklav*innenhandel der Neuzeit übertrifft (Eckert 2024, 43).

2.1.4 Der transatlantische Sklav*innenhandel

Spricht man heutzutage von Sklaverei, so denken die meisten Menschen direkt und oft auch ausschließlich an den transatlantischen Sklav*innenhandel. Der transatlantische Sklav*innenhandel (15. –19. Jahrhundert) stellt die wohl am besten dokumentierte Form der Sklaverei dar (Eckert 2024, 49). Rassismus trat hier erstmals als strukturelle Ideologie mit voller Wucht hervor und wurde zu einem Machtinstrument, das soziale Kontrolle, wirtschaftliche Ausbeutung und koloniale Expansion legitimierte (Eckert 2024, 54, 56). Menschen afrikanischer Herkunft wurden systematisch als minderwertig dargestellt, um ihre Versklavung zu rechtfertigen. Die ‚weiße Haut' wurde zum Privileg und grenzte auch arme europäische Arbeiter*innen klar von Versklavten ab (Eckert 2024, 54).

So wurden über elf Millionen Menschen aus dem afrikanischen Raum in die Amerikas verschleppt, um auf Plantagen Zucker, Baumwolle, Kaffee und andere Exportgüter zu ernten bzw. zu produzieren. Brasilien war mit großem Abstand das Hauptziel für afrikanische Sklav*innen, über fünf Millionen Menschen kamen dort an. In der Karibik wurden die meisten Sklav*innen nach Jamaika verschleppt, gefolgt von Haiti, Kuba und Barbados. Nordamerika war im Vergleich kein Hauptziel; vor 1807 kamen dort etwa 472.000 Afrikaner*innen an (Eckert 2024, 50 ff.).

Im afrikanischen Raum gab es zwar bereits vor dem verstärkten Auftreten der Europäer*innen im 15. Jahrhundert unterschiedliche Formen der Sklaverei. Aber wie auch im Fall des Sklav*innenhandels über den indischen Ozean nahm das Phänomen der Sklaverei mit der zunehmenden europäischen Nachfrage nach Gütern wie Zucker oder Tabak deutlich zu (Eckert 2024, 56, 92). Zentrale Antriebskraft für den großen Boom des transatlantischen Sklav*innenhandels stellte damit ebenfalls der westeuropäische Handelskapitalismus dar, was die Vereinbarkeit des kapitalistischen Systems mit Rassismus und unfreier Arbeit verdeutlicht (Eckert 2024, 56). Beteiligt waren hauptsächlich Portugal, Spanien, die Niederlande, Frankreich und Großbritannien, aber auch kleinere Akteur*innen wie Dänemark, Brandenburg sowie deutsche Kaufleute und Finanziers spielten eine wichtige Rolle (Eckert 2024, 50). Seinen Peak erreichte der transatlantische Sklav*innenhandel schließlich in der zweiten Hälfte des 18. Jahrhunderts in der kolonialisierten französischen und britischen Karibik (Eckert 2024, 50 f.).

Etwa ab der Mitte des 17. Jahrhunderts begann die Epoche der Aufklärung, welche gemeinhin als Ära des Fortschritts, der Vernunft und der universellen Menschenrechte gilt. Oftmals außer Acht gelassen wird jedoch, dass auch ihre Entstehung eng mit dem

transatlantischen Sklav*innenhandel und der kolonialen Expansion verflochten war. In dieser historischen Konstellation erhielt Rassismus eine zentrale Funktion bei der Legitimation kolonialer Herrschaft und der Hierarchisierung von Menschengruppen für die Durchsetzung ökonomischer Interessen im globalen Maßstab (Dietrich 2015, 137). Der durch die Ausbeutung versklavter Menschen und den Handel mit Gütern wie Zucker, Baumwolle und Tabak erwirtschaftete Reichtum bildete die wirtschaftliche Grundlage für viele der aufklärerischen Institutionen. Darunter Universitäten, Verlage und wissenschaftliche Gesellschaften. Diese ökonomischen Strukturen ermöglichten erst die Herausbildung einer bürgerlich-intellektuellen Klasse, die sich mit Fragen von Freiheit, Vernunft und Gesellschaft auseinandersetzen konnte. (Dietrich 2015, 142)

Gleichzeitig jedoch blieben die viel beschworenen Ideale der Aufklärung keineswegs universell. Sie wurden selektiv angewendet und schlossen große Teile der Weltbevölkerung, insbesondere kolonialisierte, versklavte und nicht-europäische Menschen explizit aus. Vermeintliche biologische Unterschiede zwischen Menschen und entsprechende Kategorisierungen (=Rassismus) wurden im Zuge der Aufklärung naturalisiert (Dietrich 2015, 141). So ging der aufklärerische Diskurs nicht nur mit einem Fortschrittsversprechen, sondern auch mit rassistischer Ausgrenzung und epistemischer Gewalt einher (Dietrich 2015, 142; Eckert 2024, 81).

Doch die Versklavten ließen die bittere Doppelmoral der europäischen Aufklärung keineswegs auf sich sitzen. Das Zeitalter der Revolution, das vom Ende des 18. bis etwa in die Mitte des 19. Jahrhunderts reichte, war von vielen Aufständen geprägt. So kam es in manchen Regionen zu einem Rückgang, in anderen Regionen dafür jedoch zu einem Aufschwung der Sklaverei. Der stärkste Widerstand gegen die Sklaverei ereignete sich in der Zeit der französischen Revolutionen und kam von den Sklav*innen in Saint-Domingue (Haiti). Die reiche Kolonie Frankreichs, die zwei Drittel des französischen Außenhandels ausmachte, erlebte 1791 einen großen Sklav*innenaufstand. Tausende Sklav*innen begannen, ihre Besitzer*innen zu töten, Häuser und Felder niederzubrennen und Maschinen zu zerstören. Ihr Angriff auf die Stadt Le Cap scheiterte, aber langfristig erreichten die Sklav*innen ihr Ziel. Die aufständischen Sklav*innen wurden zu einer Revolutionsarmee, die zerstörte Plantagen als Stützpunkte nutzte und sich in die Berge zurückzog, als französische Truppen eintrafen. (Eckert 2024, 74 f.)

In Nordamerika wurde das rassistische System auch nach der formalen Emanzipation 1865 durch „Jim Crow“-Gesetze (sog. ‚Rassentrennung‘), Schuldenverhältnisse und Segregation fortgeführt. Die wirtschaftliche Not der ehemaligen Sklav*innen wurde durch systematische Diskriminierung verstärkt, ein deutliches Beispiel für die Verzahnung von rassistischer Ausgrenzung und klassistischer Marginalisierung. (Eckert 2024, 72). Aufgrund dieser diskriminierenden Entwicklungen muss vielmehr von einer formalen als einer realen

Emanzipation die Rede sein. Da es sich bei Sklaverei um ein soziales und wirtschaftliches Verhältnis handelte, das juristisch festgelegt und damit auch in die Rechtsordnung verschiedener Nationalstaaten eingebunden war, wurde ihre Abschaffung dementsprechend vor allem als rechtlicher Akt betrachtet, nämlich als Aufhebung jener Gesetze, die Sklaverei erlaubten bzw. regelten. Die formale Aufhebung bedeutete jedoch, wie bereits beschrieben, keinesfalls die tatsächliche Aufhebung von Sklaverei. (Bales 2001, 472 f.)

In Kapitel 2.1 wurde nun die historische Entwicklung verschiedener Erscheinungsformen von Sklaverei von der Antike bis zur offiziellen Abschaffung im 20. Jahrhundert dargestellt. Hierbei wurde unter anderem erörtert, wie Rassismus im Laufe der Zeit zunehmend als Legitimation genutzt wurde, um sich Arbeitskraft und Ressourcen anzueignen, und so der kapitalistischen Expansion schließlich den Weg zu ebnen. Dass Sklaverei, Rassismus und kapitalistische Expansion in einem engen historischen Zusammenhang zueinanderstehen, sollte klar geworden sein. Im folgenden Abschnitt wird dieser Zusammenhang und dessen Auswirkungen auf die Gegenwart genauer untersucht.

2.2 Sklaverei, Rassismus und Kapitalismus: eine alte Dreiecksbeziehung mit Auswirkungen auf die Gegenwart

> „Die Entdeckung der Gold- und Silberländer in Amerika, die Ausrottung, Versklavung und Begrabung der eingebornen Bevölkerung in den Bergwerken, die Eroberung und Plünderung von Ostindien, die Verwandlung Afrikas in ein Jagdrevier für die kommerzielle Jagd auf […] [Schwarze Menschen] – das sind die rosigen Dämmerungserscheinungen der kapitalistischen Produktionsära.“ (Marx 1867 nach Reinoß 1972, 547)

Dieses Zitat von Marx verdeutlicht in einem Satz den Zusammenhang von Sklaverei, Kolonialismus, Rassismus und Kapitalismus. Wie im vorherigen Abschnitt gezeigt wurde, hat die erzwungene Arbeitskraft von Menschen schon immer eine wichtige Rolle für die Expansion bzw. Kapitalakkumulation bestimmter Regionen gespielt. Die sozialen, kulturellen und psychologischen Grundlagen rassistischer Dynamiken gingen der kapitalistischen Ordnung voraus und prägten entscheidend die Struktur von Produktion und Austausch (Robinson 1983, 9). Seit dem international verbindlichen und offiziellen Verbot der Sklaverei (UN 1926) mussten also andere Wege gefunden werden, um die weitere Expansion des kapitalistischen Weltwirtschaftssystem weiterhin am Laufen zu halten. Inwiefern rassistische Praktiken auch lange nach dem offiziellen Verbot der Sklaverei noch immer eine Rolle bei

der kapitalistischen Ausbeutung von migrantischen Arbeitskräften spielen, soll in diesem Kapitel genauer betrachtet werden.

Die soziale Zusammensetzung der Klassen im Kapitalismus war von Beginn an durch kulturelle, ethnische und regionale Unterschiede geprägt: Die führenden Bourgeoisien rekrutierten sich aus bestimmten soziokulturellen Milieus, die Arbeiter*innen und Söldner aus anderen, während Bäuer*innen und Versklavte aus weiteren, häufig marginalisierten, sozialen und geografischen Kontexten stammten. Die Konstruktion von Differenz innerhalb der Arbeiter*innenklasse erfolgte unter anderem durch die Umdeutung kultureller Unterschiede in ‚rassische' Kategorien. (Robinson 1983, 25)

Rassistische Praktiken äußern sich im kapitalistischen Wirtschaftssystem in einem Spannungsfeld zwischen Einbindung und Ausgrenzung rassifizierter ‚Anderer': Einerseits kann eine völlige Ausgrenzung aufgrund rassifizierter Differenzierungsmuster ökonomisch nicht profitabel sein, dann wird ein teilweiser Einbezug rassifizierter ‚Anderer' insoweit ermöglicht, dass es kapitalistischen Überlegungen zugutekommt. Andererseits ist es möglich, dass gerade durch den Ausschluss rassifizierter ‚Anderer' ökonomische Interessen einer Nation (im protektionistischen Sinne) bedient werden. In der Regel ist es aber so, dass kapitalistische Wirtschaftssysteme von der Ausbeutung und damit dem selektiven Einbezug rassifizierter ‚Anderer' profitieren und Differenz in diesem Sinne kapitalisiert wird. (Kourabas 2021, 98 ff.)

> „Rassismus ist als eine Darstellungsform […] [zu begreifen], die, indem sie separate Gruppen bezeichnet, notwendigerweise als Ideologie der Eingrenzung und Ausgrenzung fungiert: wenn zum Beispiel die Hautfarbe als Bedeutungsträger konstruiert wird, so entstehen dadurch Ordnungskategorien, mittels derer die Menschen zugleich aus- und eingegrenzt werden." (Miles 1991, 106)

Ein gutes Beispiel für die Abwägung zwischen Ein- und Ausgrenzung migrantischer Arbeitskräfte im Kapitalismus bietet das Phänomen der Gastarbeit, welches Veronika Kourabas in ihrem Buch *Die Anderen ge-brauchen* (2021) im Sinne einer rassismustheoretischen Analyse untersucht hat und auf das sich die folgende Analyse zentral bezieht. Die Erziehungswissenschaftlierin Veronika Kourabas forscht zu rassismuskritischer Pädagogik, intersektionaler Rassismustheorie sowie Migrationsdiskursen in Deutschland. Ihre Untersuchungen zum Thema Gastarbeit lassen einige Parallelen zur saisonalen Erntearbeit durch migrantische Arbeitskräfte zu. Kourbas identifiziert drei verschiedene Gruppen von migrantischen Beschäftigten, in denen die verschieden gewichtete Verwebung von Rassismus und Kapitalismus deutlich wird. Die erste Gruppe stellen „hochqualifizierte und/oder hochrangig beschäftigte Migrationsandere unter Bedingungen legalisierter und selektiver Migration dar" (Kourabas 2021, 107). Diese Gruppe

zeichnet sich durch eine hohe formelle Qualifikation aus mit guten Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Sie setzt sich vor allem zusammen aus Fachkräften, die in den Zielländern dringend benötigt werden. Neben der formellen Qualifikation und Sprachkenntnissen können auch Mindestgehälter die Grundlage für den legalisierten längerfristigen Aufenthaltsstatus im Zielland darstellen. (Kourabas 2021, 107 f.)

Die zweite Gruppe bilden „illegalisiert[e] und (un-)sichtbar arbeitende Migrationsandere und Geflüchtete unter Bedingungen restriktiver und kriminalisierter Migration“ (Kourabas 2021, 109). Typische Beschäftigungsbereiche der zweiten Gruppe sind Pflege, Sexarbeit, Reinigungsdienste sowie Gastronomie und Fleischindustrie (Kourabas 2021, 111). Politische, aber auch mediale und damit im Grunde gesamtgesellschaftliche Diskurse konstruieren von dieser Gruppe ein diskreditierendes Bild von sogenannten ‚Wirtschaftsflüchtlingen', ohne besondere Qualifikationen, ohne einen gesellschaftlichen ‚Mehrwert', womit sie einen extremen Kontrast zur ersten Gruppe bilden (Kourabas 2021, 109).

„Ihre Rechtlosigkeit macht sie in ihrer existenziellen Notlage in einer nach rassistischen Kriterien strukturierten Gesellschaft besonders ausbeutbar.“ (Reckinger 2018, 11) Diese Tatsache zeigt sich besonders schmerzlich in den Grenzländern der ‚Festung Europa', wo geflüchtete Menschen in der Regel zuerst ankommen. Ein gutes Beispiel bietet die kalabrische Region in Italien, wo viele Menschen aus Ländern wie Tunesien, Nigeria, Eritrea oder dem Sudan zum Teil nicht einmal geplant landen. Während der laufenden Asylverfahren finden sich die Menschen dort oftmals in extrem prekären Arbeits- und Lebensverhältnissen wieder, um irgendwie überleben zu können (Reckinger 2018, 11, 13). Viele landen als Taglöhner*innen in der italienischen Landwirtschaft. Gilles Reckinger, ein europäischer, in Luxemburg geborener Ethnologe, dessen Forschungsschwerpunkte auf Migration, Prekarität und dem europäischen Grenzregime liegen, bezeichnet die dort vorherrschenden Arbeits- und Lebensverhältnisse als eine Ausprägung zeitgenössischer Sklaverei (Reckinger 2018, 4, 15). Die Gruppe der illegalisierten Migrationsanderen bzw. Geflüchteten zeichnet sich insbesondere durch den aufenthaltsrechtlichen Status aus, der deren Ausbeutung überhaupt erst ermöglicht. Die Situation der migrantischen Erntearbeiter*innen in Kalabrien lässt daher nur bedingt Vergleiche zur Erntearbeit in Österreich zu, auch wenn in den Analyseergebnisse der Befragungen deutlich gemacht wird, dass dies insbesondere auf den geographischen Umstand zurückzuführen ist, dass es sich bei Österreich nicht um ein Grenzland handelt (siehe Kapitel 3.2.9 und Interview Melo: Anhang, 163 f.). Im Kontext von Migration und Flucht ist der Begriff des Grenzlands an dieser Stelle als ein räumlich und sozial verdichteter Übergangsraum zu verstehen, in dem sich Grenzregime, rechtliche Unsicherheiten und spezifische Formen von Vulnerabilität überlagern. In Hinblick auf Erntearbeiter*innen in Österreich ist die Gruppe der „legalisierte[n] und sichtbar arbeitende[n] Migrationsandere[n] unter Bedingungen legalisierter und moderat selektierter Migration“ (Kourabas 2021, 111)

daher treffender. Diese dritte Gruppe Migrationsanderer ist in ähnlichen Tätigkeitsbereichen wie die zuvor vorgestellte zweite Gruppe angesiedelt. Typische Beispiele für Arbeitsbereiche, in denen Menschen innerhalb dieser Gruppe beschäftigt werden, sind Fleischindustrie, Straßen- und Bergbau, Baustellenarbeit, Textil- und stahlverarbeitende Industrie, Pflege sowie Tätigkeiten in der Landwirtschaft. Es handelt sich hierbei insbesondere um körperlich anstrengende Tätigkeiten, oftmals mit repetitivem Charakter. Branchen, in denen einheimische Arbeitskräfte aufgrund vorhandener Alternativen seltener angesiedelt sind. Der Körper wird bei diesen Arbeiten stark gefordert und geradezu instrumentell eingesetzt. Die Beschäftigung in besagtem Arbeitssegment geht mit einem niedrigen sozialen Status sowohl auf sozioökonomischer als auch auf symbolischer Ebene einher. (Kourabas 2021, 111 f.)

> „Das migrationsgesellschaftliche Ansehen ist durch die Wertigkeit der verrichteten Arbeit und der damit einhergehenden Lebensweise entsprechend niedrig, ebenso wie die räumliche und die soziale Mobilität im Sinne von sozialen Aufstiegsprozessen in ein anderes Milieu gering sind.“ (Kourabas 2021, 111)

Grundsätzlich bestehen für diese dritte Gruppe ganz im Gegensatz zur zweiten Gruppe rechtliche Grundansprüche (z.B. eine arbeitsrechtlich festgelegte Entlohnung). Trotzdem sind Verletzungen und Brüche dieser rechtlichen Ansprüche keine Seltenheit innerhalb der Beschäftigung in diesem Arbeitssegment (Kourabas 2021, 111). So kommt es auch im Fall der saisonalen Erntearbeit durch migrantische Arbeitskräfte häufig zu rechtlichen Einschnitten, wie die Aktivistin Sónia Melo in der Befragung erklärt (Interview Melo: Anhang, 166). Es lässt sich feststellen, dass sich die dritte Gruppe im Gegensatz zur zweiten Gruppe, den illegalisierten Migrationsanderen, zwar rechtlich relativ ungehindert über Grenzen hinwegbewegen kann, begünstigt durch ihren Status als vorwiegend innereuropäische ‚Andere‘ und die rechtliche Anerkennung von Binnenmigration innerhalb Europas. Ihre tatsächlichen Möglichkeiten zur sozialen und räumlichen Mobilität bleiben jedoch im Gegensatz zur ersten Gruppe, den hochqualifizierten Migrationsanderen, trotzdem begrenzt, da ihnen nur eingeschränkte Kapitalressourcen zur Verfügung stehen (Kourabas 2021, 112). Die Kombination aus rechtlichen Einschnitten, sozialen Belastungen und alltäglichen rassistischen Erfahrungen trägt nachweislich zu einem erhöhten Risiko für Armut und Krankheit bei und verschlechtert zugleich die Aussichten auf günstige Krankheitsverläufe sowie erfolgreiche Bewältigungsstrategien. (Kourabas 2021, 113)

Hinzu kommt, dass Rassismus, insbesondere im ökonomischen Zusammenhang einen gravierenden Einfluss darauf hat, wie Menschen ihr ‚Subjekt-Sein‘ ausleben bzw. nicht ausleben können (Kourabas 2021, 161 f.). Kourabas spannt einen Bogen zwischen rassistischen Differenzierungsmustern, kapitalistischen Verhältnissen und dem Subjekt-Sein eines Menschen. Um das zu veranschaulichen, stellt sie drei idealtypische Formen von

Machtverhältnissen auf, in denen Individuen oder Subjektgruppen zueinanderstehen können: „Brauchen“, „Ver-brauchen“ und „Ge-brauchen“ (Kourabas 2021, 161 f.). Mithilfe dieser Systematik sollen „durch Rassismus entstehende Differenzierungen und Hierarchiesetzungen“ (Kourabas 2021, 163) verdeutlicht werden. Sie macht diesen Bruch auch sprachlich sichtbar: *Ver-brauch* und *Ge-brauch* werden bewusst mit Bindestrich geschrieben. Damit will sie deutlich machen, dass Menschen in rassistisch geprägten Beziehungs- oder Gesellschaftsdynamiken nicht einfach benutzt oder gebraucht werden, sondern dass dabei ein grundlegender Bruch entsteht. Ein Bruch in der Beziehung zwischen den Menschen, der durch rassistische Differenzierungsmuster innerhalb kapitalistischer Dynamiken verursacht wird und bestimmte Gruppen systematisch abwertet oder entmenschlicht. Im Folgenden werden diese verschiedenen Bezugsverhältnisse zwischen Individuen bzw. Subjektgruppen am Beispiel migrantischer Arbeitskräfte veranschaulicht.

Das Verhältnis des *Brauchens* wird von Kourabas als „wechselseitige Angewiesenheit von Subjekten aufeinander“ (Kourabas 2021, 163) verstanden. Das gegenseitige Aufeinander-Angewiesensein zwischen Menschen beruht darauf, dass der oder die ‚Andere‘ grundsätzlich gebraucht wird, ohne dabei auf eine bestimmte Funktion oder Eigenschaft festgelegt zu sein. Die Beziehung ist offen und basiert darauf, dass beide als gleichwertige Subjekte anerkannt werden. Voraussetzung dafür ist ein relativ ausgewogenes Verhältnis, in dem Unterschiede bestehen, aber nicht grundlegend trennen: Der oder die ‚Andere‘ ist nicht identisch mit mir, wird jedoch als mir grundsätzlich gleiches, eigenständiges Subjekt verstanden. (Kourabas 2021, 166)

Im Kontext des *Ver-brauchens* führen rassistische Differenzierungsmuster zu einer Verschiebung von symmetrischen Beziehungsdynamiken zwischen Subjekten bzw. Subjektgruppen hin zu asymmetrischen Machtverhältnissen (Kourabas 2021, 167). Sklaverei gilt nach Kourabas als eine der extremen Formen von *Ver-brauchs*-Verhältnissen (Kourabas 2021, 167. Hier hat der bzw. die rassifizierte ‚Andere‘ keinen Subjekt-Status mehr, sondern wird nurmehr als ein Instrument oder eine Ware betrachtet. Im Fokus steht die Mehrwertsteigerung, wobei der absolute *Ver-brauch* im Sinne der Zerstörung einer Person billigend in Kauf genommen wird. Das Spektrum an sich bietenden Möglichkeiten zu Wiedererlangung des eigenen Subjekt-Status ist auf ein Minimum reduziert. Durch die extreme Abwertung des bzw. der rassifizierten Anderen ist das Beziehungsverhältnis durch die absolute Asymmetrie zwischen den Parteien gekennzeichnet. (Kourabas 2021, 172)

Ein fiktives Beispiel für ein solches *Ver-brauchs*-Verhältnis: Eine junge Frau aus Vietnam wird als Haushaltshilfe nach Österreich vermittelt. Sie erhält keinen Dienstvertrag, Versprechungen bezüglich Arbeitszeiten und Entlohnung werden nicht eingehalten. Ihre Ausweisdokumente werden ihr abgenommen. Aufgrund der Sprachbarriere, ihrem illegalisierten Aufenthalt und der Abhängigkeit gegenüber ihren Arbeitgeber*innen ist sie

diesen ausgeliefert. Sie steht dem Haushalt permanent zur Verfügung. In diesem Beschäftigungsverhältnis wird der Subjektstatus der Frau systematisch abgesprochen und sie auf eine instrumentelle Funktion reduziert. Die extreme Asymmetrie der Beziehung sowie die billigende Inkaufnahme körperlicher und psychischer Schädigung verweisen auf ein *Ver-Brauchs*-Verhältnis im Sinne Kourabas.

Im *Ge-brauchs*-Verhältnis werden rassifizierte ‚Andere' auf ihre instrumentelle Verwertbarkeit reduziert und nach ihrer ‚Funktionalität' bewertet mit dem Ziel der Mehrwertsteigerung. Um dieses Ziel zu erreichen werden „Bedingungen und Reglementierungen [geschaffen], die deren Anders- und strukturelle Schlechterbehandlung im Gegensatz zu autochthonen Subjekten legitimiert" (Kourabas 2021, 172 f.). Trotz dieser strukturellen Schlechterbehandlung ist es den Subjekten durch körperlich anstrengende Arbeit möglich vergleichsweise schnell Einkommen zu erzielen, insbesondere im Vergleich zu den Herkunftskontexten. Auch wenn diese Form strukturell ausbeuterisch bleibt, kommt es nicht zur vollständigen Auflösung des Subjekt-Status des*der rassifizierten ‚Anderen'. Man könnte sagen, das *Ge-brauchs*-Verhältnis bewegt sich im Spannungsfeld zwischen *Brauchen* und *Ver-brauchen*. Auch wenn im *Ge-brauchs*-Verhältnis, anders als im *Ver-brauchs*-Verhältnis, die vollständige Zerstörung des*der rassifizierten ‚Anderen' nicht einkalkuliert wird, so wird der Verlust der Arbeits- oder Lebenskraft trotzdem in Kauf genommen. Das Potenzial für Widerstand und die Rückeroberung von Subjekthaftigkeit bleibt auf ein eingeschränktes Handlungsspektrum reduziert. Auch im *Ge-brauchs*-Verhältnis ist die Beziehungsdynamik asymmetrisch und durch die Abgrenzung zum*zur rassifizierten Anderen durchaus von gewaltvollen Momenten geprägt. (Kourabas 2021, 177)

Ein fiktives Beispiel für ein solches *Ge-brauchs*-Verhältnis: Ein saisonaler Erntearbeiter aus Rumänien wird für mehrere Monate in einem österreichischen Landwirtschaftsbetrieb beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis ist formal über einen befristeten Dienstvertrag geregelt. Die vereinbarte Entlohnung wird trotzdem nicht eingehalten. Die Arbeit ist körperlich extrem anstrengend. Wenn er nicht schnell genug arbeitet, wird er angeschrien und beleidigt. Aufgrund sprachlicher Barrieren, der zeitlichen Befristung des Aufenthalts und der Abhängigkeit vom Einkommen ist sein rechtlicher Handlungsspielraum vorhanden, aber begrenzt.

Die Unterschiede zwischen *Ge-brauch* und *Ver-brauch* lassen sich vor allem am Ausmaß von Zwang und Kontrolle über die eigene Bewegungsfreiheit verstehen. Während extreme Formen des *Ver-brauchs*, etwa in der Sklaverei, durch gewaltsame ‚Migration', vollständige Kontrolle und totale Ausbeutung gekennzeichnet sind, bleibt bei freiwilliger Migration zumindest ein gewisser Handlungsspielraum erhalten, etwa hinsichtlich Entscheidungsfreiheit und Mobilität. Kourabas weist in diesem Zusammenhang jedoch

darauf hin, dass Freiwilligkeit kein eindeutiges Merkmal sein muss: Auch scheinbar freiwillige Migration kann durch strukturelle Zwänge geprägt sein, etwa durch ökonomische Not, politische Instabilität oder fehlende Perspektiven. Unter solchen Bedingungen können Abhängigkeitsverhältnisse entstehen, die sich Formen von Sklaverei annähern. (Kourabas 2021, 173) Die Herausforderung der eindeutigen Differenzierung zwischen *Ge-brauch* und *Ver-brauch* anhand des Faktors Zwang zeigt sich ebenfalls in der Analyse der Interviews. Wird das Vorliegen ‚moderner Sklaverei' an Unfreiwilligkeit bzw. ganz konkretem Zwang festgemacht, gehen wichtige Facetten, die sich zwischen den Polen von Freiwilligkeit und Zwang bewegen, verloren. Die Problematik der Dichotomie von Freiwilligkeit und Unfreiwilligkeit im Sinne eines Schwarz-Weiß-Denkens äußert sich daher deutlich in den Analyseergebnissen der Interviews, wo die Komplexität von Zwangslagen in der konkreten Lebensrealität eines Menschen zur Sprache kommt (siehe Kapitel 3.2.4)

In ihrer Forschungsarbeit analysiert Kourabas Gastarbeit anhand der Kategorie des „Ge-Brauchens" (Kourabas 2021, 188), und macht dabei die enge Verbindung zwischen rassistischer Ausgrenzung und ökonomischer Ausbeutung deutlich sichtbar. „Der für Gastarbeit symptomatische Kompromiss liegt […] in der Prekarität und Temporalität der Anwesenheit, die sich durch den starken Ge-brauch bei gleichzeitig weitestmöglicher sozialräumlichen Exklusion erreichen lässt." (Kourabas 2021, 190) Gleiches lässt sich auch auf die saisonalen Erntearbeiter*innen aus dem Ausland in Österreich übertragen, die nur saisonweise nach Österreich kommen. In beiden Fällen zeigt sich derselbe Widerspruch: Einerseits wird den migrantischen Arbeitskräften nur eine eingeschränkte gesellschaftliche Zugehörigkeit zugestanden. Oftmals wird der Einbezug rassifizierter ‚Anderer' zusätzlich durch einen rechtlichen Rahmen auf ein notwendiges Minimum begrenzt. (Kourabas 2021, 101 f., 191) Andererseits wird ihre Arbeitskraft systematisch gebraucht und legitim in Anspruch genommen. Dieses Spannungsfeld zeigt sich besonders daran, dass sie zwar jederzeit, symbolisch oder tatsächlich, ausgeschlossen oder ausgewiesen werden können, gleichzeitig, aber stark von ihrer Arbeitsleistung profitiert wird. Ihre sichtbare ‚Anders' Markierung macht sie zu dauerhaften Außenseiter*innen, auch wenn ihre Arbeit zentral gebraucht wird (Kourabas 2021, 101 f., 191). In Bezug auf die saisonalen Erntearbeiter*innen lässt sich diese Widersprüchlichkeit gut an den medialen Diskursen während der Corona-Pandemie ablesen. So wird 2020 zu Beginn der Corona-Pandemie im *Standard* ein Artikel veröffentlicht, in dem es heißt:

> „Ohne ausländischen Arbeitskräfte keine österreichische Landwirtschaft. Nun stehen nicht nur die Spargelbauern vor großen Existenzängsten, denn ohne ausländische Arbeitskräfte kann die österreichische Landwirtschaft schlicht und ergreifend nicht funktionieren. Dafür gibt es zu wenige österreichische Arbeiter, die bereit sind, die harte Arbeit auf den Feldern zu tun." (Sulzmann 2020)

Obwohl klar zu sein scheint, dass die österreichische Landwirtschaft ohne migrantische Arbeitskräfte zugrunde gehen würde, hat sich am Ansehen oder der Entlohnung der saisonalen Erntearbeiter*innen aus dem Ausland seit der Pandemie trotzdem nicht viel verändert.

Die Interessenlagen von migrantischen und einheimischen Arbeiter*innen unterscheiden sich in zentralen Punkten, da sie unter unterschiedlichen strukturellen Bedingungen leben und arbeiten. Dennoch lassen sich, insbesondere aus einer klassismuskritischen Perspektive, auch verbindende Elemente erkennen, die auf eine gemeinsame Position innerhalb der Arbeiter*innenklasse hinweisen. In der gesellschaftlichen Realität entfalten jedoch rassistische Unterscheidungen eine derart starke Wirkung, dass diese Unterschiede häufig mehr wiegen als die gemeinsamen sozialökonomischen Interessen. (Kourabas 2021, 191 f.)

Durch rassistische Differenzierungsmuster wird eine hierarchische Struktur innerhalb der Arbeiter*innenklasse genährt (Kourabas 2021, 193). Etwas, auf das in den Interviews sowohl der Erntearbeiter Janosch Popa als auch die Aktivistin Sónia Melo aufmerksam machen, als sie auf die unterschiedliche Behandlung von ‚einheimischen' vs. migrantischen Erntearbeiter*innen hinweisen. So bekommen einheimische bzw. deutschsprachige Erntearbeiter*innen die körperlich weniger belastenden Aufgaben zugeteilt und haben kaum mit rechtlichen Einschnitten zu kämpfen. (Interview Melo: Anhang, 167 f.; Interview Popa: Anhang, 160 f.) Während einheimische Arbeitskräfte auf mehr Möglichkeiten zur Selbstverwirklichung zurückgreifen können und damit auch mehr Chancen auf sozialen Aufstieg haben, sind migrantische, temporär gebrauchte Arbeitskräfte auf einfache, oft körperlich belastende Tätigkeiten beschränkt, die sie sich nicht selbst auswählen können. Ihre Arbeitskraft wird als ‚billig und willig' betrachtet und gezielt in bestimmten Bereichen eingesetzt, wodurch ihre soziale Position als Arbeitsmigrant*innen festgeschrieben wird. Diese Form der instrumentellen Einbindung basiert auf einer gezielten Herstellung und Aufrechterhaltung von Differenz. Rassistische Markierungen fungieren hier nicht nur als soziale Grenzziehung, sondern stabilisieren durch institutionelle Praktiken die kapitalistische Logik der Ungleichheit. (Kourabas 2021, 193)

Die rassifizierte Arbeitskraft wird so zum funktionalen Element im Erhalt von Klassenverhältnissen: unter Bedingungen des nur partiellen Einschlusses, der das Subjekt im Status eines „Bürgers zweiter Klasse" (Kourabas 2021, 193) hält. Diese Spaltung und Hierarchisierung innerhalb der Arbeiter*innenklasse kann an einem ganz simplen Beispiel veranschaulicht werden: Migrantische saisonal angestellte Arbeiter*innen pflücken Erdbeeren unter ausbeuterischen Anstellungsverhältnissen, damit sich einheimische Arbeiter*innen die Erdbeeren im Supermarkt leisten können.

Das Konzept der Gastarbeit ist von Beginn an Bedingungen der Verwertbarkeit gebunden: Sobald migrantische Arbeitskräfte körperlich nicht mehr voll einsatzfähig sind, ihr wirtschaftlicher Nutzen abflacht oder genügend einheimische Arbeitskräfte verfügbar sind, verlieren sie ihren ‚Platz' (Kourabas 2021, 190). Gleiches lässt sich auch über die saisonal eingesetzten Erntearbeiter*innen aus dem Ausland sagen. Die Vorstellung, dass diese Arbeitskräfte jederzeit ersetzbar seien, spiegelt sich nicht nur in gesellschaftlichen Imaginationen, sondern auch in politischen und rechtlichen Regelungen wider, worauf im fünften Kapitel der vorliegenden Arbeit genauer Bezug genommen wird. Migrantische Beschäftigte wurden im Fall der Gastarbeit und werden im Fall der saisonalen Erntearbeit gezielt nur für ihre leistungsfähigsten Jahre rekrutiert. Ohne bzw. mit nur begrenztem Zugang zu sozialen Leistungen wie betrieblicher Altersvorsorge oder Rehabilitationsmaßnahmen. Damit werden sie als temporäre, verschleißbare Arbeitskräfte betrachtet, deren soziale Absicherung bewusst ausgeklammert wird (Kourabas 2021, 190). Die Reduktion migrantischer Arbeitskräfte auf ihre ökonomische Verwertbarkeit spürt auch der befragte Erntearbeiter Janosch Popa (Interview Popa: Anhang, 160). Er fühlt sich vom österreichischen Staat ausgenutzt und im Stich gelassen, worauf in Kapitel 3.2.2 näher eingegangen wird.

> „Die global bestehende strukturelle Ungleichheit führt im Sektor der Landwirtschaft auch in Europa dazu, dass die Zerstörung bestimmter Körper wahrscheinlicher ist und weitestgehend als normal empfunden oder ausgeblendet wird." (González Volz 2022, 22)

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die kontinuierliche Rekrutierung von migrantischen Arbeitskräften insbesondere für häusliche Dienstleistungen, Handwerksbetriebe, industrielle Produktionen, Handel sowie Agrarwirtschaft ein wesentliches Merkmal der kapitalistischen Entwicklung war und ist. Migration, ob innerhalb Europas oder über dessen Grenzen hinweg, war von Beginn an ein integraler Bestandteil kapitalistischer Arbeitsverhältnisse. (Robinson 1983, 23)

> „Die Arbeit versklavter Menschen war unabdingbar für die globale Ausbreitung des Kapitalismus. Kapitalismus und Rassismus verfestigten sich demnach über den Versklavungshandel und die Plantagenwirtschaft gegenseitig, weshalb […] der moderne Kapitalismus von Beginn an ein über Rassifizierung operierender Kapitalismus war." (González Volz 2022, 20)

In der Verknüpfung von Rassismus und ökonomischen Interessen konnte sich ein System etablieren, in dem Menschen in unterschiedliche Gruppen eingeteilt und ihnen bestimmte körperliche wie geistige Merkmale zugeschrieben werden. Diese Kategorisierung diente

sowohl in der Vergangenheit als auch in der Gegenwart als Grundlage dafür, einzelne Gruppen gezielt zu marginalisieren und auszubeuten. (Gonzáles Volz 2022, 21)

Heutige Systeme von Überwachung und strikter Disziplin im Arbeitskontext können als Folgen historischer Formen von Sklaverei gelesen werden (Peano 2023, 297). Diese Nachwirkungen äußern sich in den schlechten Arbeits- und Lebensbedingungen der Arbeiter*innen, in begrenztem Zugang zur Gesundheits- und Altersvorsorge, einer höheren Sterblichkeit und in Armut (Peano 2023, 297). Dabei handelt es sich nicht um Einzelfälle, sondern um system(at)ische Muster, die sich entlang von nationalen, ethnischen und sozialen Grenzziehungen verfestigt haben (Stange 2022, 12).

Wie in diesem Kapitel erörtert, dient die rassifizierte Arbeitszuweisung dazu, das kapitalistische System und damit auch Klassenungleichheiten aufrechtzuerhalten. Daher sind insbesondere migrantische Arbeitskräfte, wie beispielsweise saisonale Erntearbeiter*innen von ausbeuterischen und prekären Arbeitsverhältnissen betroffen (Stange 2022, 10). In diesem Zusammenhang ist in medialer Berichterstattung immer wieder von ‚moderner Sklaverei' die Rede. Im folgenden Kapitel wird versucht eine Vorstellung davon zu vermitteln, was unter ‚moderner Sklaverei' zu verstehen sein kann.

3.‚Moderne Sklaverei'

Sklaverei ist in der heutigen Zeit keineswegs verschwunden. Laut der Walk Free Foundation sind in der heutigen Zeit rund 50 Millionen Menschen, insbesondere Frauen und Kinder, von ‚moderner Sklaverei' betroffen (Walk Free 2023, i). Sklaverei ist heute zwar illegal, zeitgenössische Formen bleiben aber meist unsichtbar. Während der offen rassistische Diskurs zurückgedrängt wurde, bleibt ‚moderne Sklaverei' oft an soziale Marginalisierung, Armut und fehlende Rechte geknüpft, als Ausdruck eines globalisierten Klassismus, der sich in neuen Formen von Ausbeutung manifestiert (Eckert 2024, 9).

> „At its core, modern slavery is a manifestation of extreme inequality. It is a mirror held to power, reflecting who in any given society has it and who does not. Nowhere is this paradox more present than in our global economy through transnational supply chains." (Walk Free 2023, ix)

Der Diskurs um ‚moderne Sklaverei', insbesondere in Bezug auf die extreme Ausbeutung im Agrarsektor, hat in den letzten Jahren zunehmend an Bedeutung gewonnen. Das Thema wird sowohl in den Medien als auch in politischen, aktivistischen und wissenschaftlichen Kreisen immer wieder aufgegriffen und findet fast schon inflationäre Verwendung (Peano 2023, 287).

Aber was ist überhaupt gemeint, wenn von ‚moderner Sklaverei' die Rede ist? Und inwiefern unterscheidet sie sich von historischen Formen der Sklaverei? Diesen Fragen wird sich der erste Abschnitt des Kapitels (3.1) widmen. In einem weiteren Schritt werden mögliche Indikatoren für das Phänomen ‚moderner Sklaverei' auf die Situation der migrantischen Erntearbeiter*innen in Österreich angewendet (3.2). Die Analyseergebnisse der problemzentrierten Interviews werden in diesem Zusammenhang hinsichtlich der darin evaluierten Indikatoren für ‚moderne Sklaverei' interpretiert. Dies dient einerseits dazu bestehende Vorstellungen über das Phänomen der ‚modernen Sklaverei' herauszuarbeiten, andererseits sollen Schwierigkeiten aufgezeigt werden, die bei der Anwendung der Indikatoren auftauchen. Abschließend wird ein erstes Resümee hinsichtlich des Zutreffens der erarbeiteten Indikatoren auf die Rahmenbedingungen migrantischer Saisonarbeit in der österreichischen Landwirtschaft gezogen.

3.1 Eine Eingrenzung des Begriffs

Vor einem Jahrhundert, im Jahr 1926, versuchten sich die Vereinten Nationen im Rahmen der Sklavereikonvention an einer Definition für das Phänomen der Sklaverei. In Artikel 1 wird die Sklaverei als ein Zustand beschrieben in dem über eine Person Befugnisse ausgeübt werden, die dem Eigentumsrecht ganz oder teilweise entsprechen (UN 1926, Art. 1). Als Sklavin oder Sklave galt folglich, wer einem solchen Verfügungs- und Kontrollverhältnis unterworfen ist (Allain 2008, 208). Der Sklavenhandel wurde dabei als jede Handlung verstanden, die auf die Herbeiführung eines solchen Status abzielt, etwa durch Gefangennahme, Erwerb oder der Weitergabe einer Person (UN 1926, Art. 1). 30 Jahre später, im Jahr 1956, sahen sich die Vereinten Nationen schließlich dazu veranlasst, erneut über die Bedeutung von Sklaverei zu beraten. Ziel war es, die Relevanz dieser Definition im Hinblick auf zeitgenössische Erscheinungsformen zu überprüfen (Allain 2008, 208; Kundler 2018, 76 f.). Das Ergänzungsübereinkommen von 1956 knüpft an die alte Grunddefinition an, konkretisiert sie jedoch erheblich, indem es bestimmte sklavenähnliche Praktiken ausdrücklich benennt. Dazu zählen insbesondere Schuldknechtschaft, Leibeigenschaft, bestimmte Formen der Zwangsheirat sowie die Ausbeutung von Kindern (UN 1956, Art. 1).

Seitdem sind 70 Jahre vergangen und die Welt hat sich verändert. Eine neue Sklavereikonvention wurde jedoch nicht einberufen, dabei drängt sich die Frage auf, wie passend eine 70 Jahre alte Definition von Sklaverei überhaupt noch sein kann, in einer Welt, die sich so rasant verändert. Das Thema der ‚modernen Sklaverei' wurde im Jahr 2008 vom Verein Ban Ying e. V., einer gemeinnützigen Koordinations- und Beratungsstelle gegen Menschenhandel in Deutschland, mit einer gleichnamigen Kampagne wieder in das öffentliche Bewusstsein gerückt. Die Bezeichnung orientierte sich dabei an Kevin Bales Werk

Die neue Sklaverei aus dem Jahr 2001, in dem zeitgenössische Formen von Versklavung beschrieben werden, die sich von historischen Ausprägungen unterscheiden (Kundler 2018, 75-77). Bales, ein US-amerikanischer Soziologe und Menschenrechtsforscher, der einen wichtigen Beitrag zur Debatte um die ‚moderne Sklaverei' liefert, definiert diese als eine Form der vollständigen Kontrolle eines Menschen durch einen anderen mit dem Ziel der wirtschaftlichen Ausbeutung. Anders als frühere Sklaverei beruhen moderne Formen nicht mehr zwingend auf dem juristischen Besitzstatus, sondern auf faktischer Unterwerfung. Diese Ausbeutungsformen bleiben oft im Verborgenen, was deren Erfassung erschwert (Bales 2001, 11). Bales unterscheidet hierbei drei verschiedene Formen zeitgenössischer Sklaverei: „Chattel slavery" (Bales 2000, 463) (=Eigentumssklaverei), ist der historischen Sklaverei am ähnlichsten und zeichnet sich weiterhin durch den Besitzstauts aus. „Debt bondage" (Bales 2000, 463) (=Schuldknechtschaft) sieht Bales als die am weitesten verbreitete Form. Bales definiert Schuldknechtschaft als eine Form von Gegenleistung für ein aufgenommenes Darlehen, wobei Umfang und Dauer dieser Gegenleistung unbestimmt bleiben. Die dritte Form zeitgenössischer Sklaverei bezeichnet Bales als „contract slavery" (Bales 2000, 464) (=Vertragssklaverei). Der Arbeitsvertrag fungiert dabei als Instrument der Irreführung, indem er eine reguläre Beschäftigung in Aussicht stellt und so den Eintritt in das Ausbeutungsverhältnis erleichtert. Gleichzeitig kann er der formalen Legitimation dienen, um das ‚Arbeitsverhältnis' im Falle einer Überprüfung nach außen hin als rechtlich unbedenklich darzustellen. Ungeachtet fehlender Besitzansprüche manifestiert sich ein Machtverhältnis, das durch umfassende Kontrolle, Einschränkung der Bewegungsfreiheit, sowie den Einsatz bzw. die Androhung von Gewalt gekennzeichnet ist. Hinzu kommt, dass betroffene Personen für ihre Arbeit oftmals nicht bzw. kaum entlohnt werden. Laut Bales zählt diese Ausprägung ‚moderner Sklaverei' zu den dynamischsten Erscheinungsformen. (Bales 2000, 463 f.)

Der *Global Slavery Index Report* 2023, herausgegeben von der Walk Free Foundation, setzt sich ebenfalls mit dem Phänomen der ‚modernen Sklaverei' auseinander und erklärt ‚moderne Sklaverei' als ein verdecktes, global verbreitetes Verbrechen, das in nahezu allen Ländern dieser Welt vorkommt (Walk Free 2023, 2 ff.). Bei der Walk Free Foundation handelt es sich um eine international agierende Menschenrechtsorganisation, deren Hauptanliegen die vollständige Abschaffung sämtlicher Formen ‚moderner Sklaverei 'ist (Walk Free, o. J.). Der Begriff ‚moderne Sklaverei' umfasst laut der Walk Free Foundation eine Reihe rechtlich definierter Phänomene. Dazu gehören Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft, Zwangsheirat, klassische Sklaverei sowie sklavereiähnliche Praktiken, Menschenhandel und schlimmste Formen der Kinderarbeit (Walk Free, o. J.).

> „In all its forms, it is the removal of a person's freedom - their freedom to accept or refuse a job, their freedom to leave one employer for another, or their freedom to

decide if, when, and whom to marry - in order to exploit them for personal or financial gain.“ (Walk Free, o.J.)

In Abgrenzung zur Definition von Sklaverei in der Sklavereikonvention von 1956 (UN 1956) zählt die Walk Free Foundation Leibeigenschaft nicht zu den Formen ‚moderner Sklaverei‘, dafür aber Zwangsarbeit, welche in der Konvention von 1956 keine Erwähnung findet. Im Folgenden werden die von der Walk Free Foundation (o. J.) identifizierten Formen ‚moderner Sklaverei‘ (Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft, Zwangsheirat, klassische Sklaverei sowie sklavereiähnliche Praktiken, Menschenhandel und schlimmste Formen der Kinderarbeit) erläutert. Mit den *schlimmsten Formen der Kinderarbeit* sind Formen der Ausbeutung an Kindern gemeint wie beispielsweise Zwangsarbeit, Beteiligung an bewaffneten Konflikten, Prostitution, Einsatz in illegalen Aktivitäten wie Drogenhandel oder gefährliche Arbeiten, die Gesundheit, Sicherheit oder moralisches Wohl eines Kindes beeinträchtigen. *Zwangsheirat* beschreibt eine Ehe, die nicht freiwillig eingegangen wurde. (Walk Free, o. J.) Aufgrund des thematischen Rahmens dieser Arbeit wird auf diese beiden Formen ‚moderner Sklaverei‘ nicht weiter eingegangen. Die übrigen Ausprägungen ‚moderner Sklaverei‘ werden im folgenden Abschnitt genauer betrachtet und um Operationalisierungen aus den *Global Estimates of Modern Slavery* (ILO, Walk Free, IOM 2022a) ergänzt.

3.1.1. Zwangsarbeit

Unter *Zwangsarbeit* wird jede Arbeitsform verstanden, die unter Zwang, also nicht freiwillig, beispielsweise aus Angst angedrohter Strafen, oder durch Täuschung ausgeübt wird (Walk Free, o. J.). Für die Operationalisierung von Zwangsarbeit werden in den *Gloabl Estimates of Modern Slavery* (ILO, Walk Free, IMO 2022) zwei Kriterien herangezogen: Unfreiwilligkeit und die Androhung von Strafe. Unfreiwilligkeit sei dann gegeben, wenn keine informierte Zustimmung der betroffenen Person hinsichtlich der Tätigkeit, den Arbeitszeiten, der Entlohnung, der Unterbringung oder den Sicherheitsvorkehrungen besteht. Außerdem können eingeschränkte Möglichkeiten, ein Arbeitsverhältnis zu beenden bzw. zu wechseln, auf Unfreiwilligkeit hindeuten. Als Androhung von Strafe gelten alle Zwangsmittel, die eine Person daran hindern, eine Tätigkeit aufzugeben. Dazu zählen Gewalt, Einschränkungen der Bewegungsfreiheit, der Entzug von Ausweisdokumenten sowie das Zurückhalten von Löhnen. Außerdem dazugezählt wird das Ausnutzen von Vulnerabilität durch den*die Arbeitgeber*in. (ILO, Walk Free, IMO 2022b, 6 f.)

Ein Risiko, von Zwangsarbeit betroffen zu sein, besteht insbesondere für Menschen in strukturell vulnerablen Situationen, etwa aufgrund fehlender Sprachkenntnisse, eingeschränkter Erwerbsalternativen oder anderweitiger gesellschaftlicher Marginalisierung.

Im Fokus steht die gezielte Ausnutzung dieser vulnerablen Lage durch Arbeitgeber*innen, etwa durch Lohnvorenthaltung oder übermäßige Arbeitsbelastung. Besonders wahrscheinlich wird Zwangsarbeit bei mehrfacher Abhängigkeit, wenn Beschäftigte nicht nur hinsichtlich ihres Einkommens, sondern auch in Bezug auf Unterkunft oder Versorgung den selben Arbeitgeber*innen abhängig sind. Die Gründe, weshalb Menschen in Situationen von Zwangsarbeit landen, können verschieden sein. Oftmals kommt es vor, dass betroffene Personen mit Aussicht auf angemessene Entlohnung und reguläre Beschäftigung angeworben werden, sich dann jedoch in ausbeuterischen Verhältnissen wiederfinden (siehe auch „contract slavery“ nach Bales 2000, 464), aus denen sie faktisch nicht entkommen können. (ILO 2013, 5, 7)

Personen, die von Zwangsarbeit betroffen sind, arbeiten häufig unter Bedingungen, denen sie sich unter freien Entscheidungsmöglichkeiten nicht aussetzen würden. Die Arbeit kann mit erheblichen Gefährdungen oder gravierenden Verstößen gegen arbeitsrechtliche Mindeststandards verbunden sein. Auch die Unterbringung ist nicht selten von prekären Verhältnissen geprägt, beispielsweise durch Überbelegung, mangelhafte hygienische Bedingungen oder nicht vorhandener Privatsphäre. Dennoch sind schlechte Arbeits- und Lebensbedingungen für sich genommen kein hinreichender Indikator für *Zwangsarbeit*. In Situationen struktureller Armut oder aufgrund mangelnder Alternativen können Menschen belastende und prekäre Arbeitsbedingungen eingehen, ohne dass unmittelbar Zwang im rechtlichen Sinne vorliegt. Derartige Missstände stellen jedoch ein wichtiges Indiz dar, das auf mögliche Zwangsmechanismen hinweisen kann, insbesondere wenn Umstände vorliegen, die den Betroffenen faktisch die Möglichkeit nehmen, das Arbeitsverhältnis zu beenden. (ILO 2013, 23)

Ein Instrument, dessen sich Arbeitgeber*innen im Kontext von Zwangsarbeit gerne bedienen, ist das Vorenthalten von Lohnzahlungen. Dies dient dazu, die Beschäftigten zum weiteren Verbleib zu zwingen, während diese hingehalten werden. Trotzdem bedeutet die alleinige Tatsache der Vorenthaltung von Löhnen für sich genommen noch nicht, dass sich die betroffene Person in einer Lage der Zwangsarbeit befindet. (ILO 2013, 19)
Ein weiteres Merkmal von Zwangsarbeit ist die Einschränkung der Bewegungsfreiheit. Diese erfolgt entweder unmittelbar durch das Einsperren der betroffenen Personen oder indirekt durch die Überwachung und Kontrolle, etwa durch Kameras oder Wachpersonal (ILO 2013, 9). Um die Betroffenen daran zu hindern, aus dem Kontext der Zwangsarbeit zu entkommen, nehmen ihnen Arbeitgeber*innen zum Teil die Ausweispapiere weg, um es den Betroffenen zu erschweren Hilfe oder einen neuen Job zu suchen. (ILO 2013, 17)

3.1.2 Schuldknechtschaft

Unter *Schuldknechtschaft* versteht man Abhängigkeitsverhältnisse, in denen eine Person ihre eigene Arbeitskraft oder die einer unter ihrer Kontrolle stehenden Person als Sicherheit für eine Schuld einsetzen muss (siehe auch „debt bondage“ (Bales 2000, 463)). Solche Schulden entstehen beispielsweise durch Vorschüsse bzw. Kredite zur Finanzierung von Anwerbe- oder Reisekosten oder durch Ausgaben für den Lebensunterhalt und unvorhergesehene Notlagen wie medizinische Behandlungen. Diese Bringschuld kann mitunter sogar an Folgegenerationen vererbt werden. Problematisch wird dies, wenn der Wert der erbrachten Arbeit nicht angemessen auf die Tilgung der Schuld angerechnet wird oder wenn Dauer und Bedingungen der Arbeitsleistung nicht klar begrenzt und festgelegt sind. Schuldknechtschaft ist Ausdruck eines strukturellen Machtgefälles zwischen verschuldeter Arbeitskraft und Gläubiger. Sie bindet Betroffene für unbestimmte Zeit an den Arbeitgeber – von einer Saison über mehrere Jahre bis hin zu generationsübergreifende Abhängigkeiten. Dieses Verhältnis unterscheidet sich grundlegend von regulären Kreditbeziehungen mit unabhängigen Finanzinstituten, bei denen Rückzahlungsbedingungen vertraglich vereinbart und transparent geregelt sind. (ILO 2013, 21; Walk Free, o. J.; ILO, Walk Free & IMO 2022, 18)

3.1.3 Sklaverei und ähnliche Praktiken

Sklaverei und ähnliche Praktiken werden als Eigentumsrecht über eine andere Person verstanden (Walk Free, o. J.). (Siehe auch „chattel slavery“ nach Bales 2000)
Im österreichischen Strafgesetzbuch wird Sklaverei zwar nicht näher definiert, findet aber dennoch Erwähnung. So heißt es in § 104 wie folgt:

> „(1) Wer Sklavenhandel treibt oder sonst einer anderen Person in Form von Sklaverei oder einer sklavereiähnlichen Lage die persönliche Freiheit entzieht, ist mit Freiheitsstrafe von zehn bis zu zwanzig Jahren zu bestrafen.
> (2) Ebenso ist zu bestrafen, wer bewirkt, daß ein anderer versklavt oder in eine sklavereiähnliche Lage gebracht wird oder daß sich ein anderer in Sklaverei oder eine sklavereiähnliche Lage begibt.“ (StGB 2009, § 104)
>
> Aus § 104 StGB geht hervor, dass Sklaverei und ähnliche Praktiken insbesondere als Entzug der persönlichen Freiheit einer Person verstanden wird. Eigentumsrechte und Freiheitsentzug sind demnach zentrale Merkmale dieser Form ‚moderner Sklaverei‘.

3.1.4 Menschenhandel

Menschenhandel wird in der Sklavereikonvention von 1956 Sklav*innenhandel genannt (UN 1956, Art. 7). Der Begriff umschließt Erwerb, Transport oder die Unterbringung von Menschen zum Zweck der Ausbeutung (auch wenn dabei keine Zwangsmittel eingesetzt werden) (Walk Free, o. J.).

Artikel 3 des sogenannten Palermo Protokolls der Vereinten Nationen aus dem Jahr 2000 definiert Menschenhandel als die Anwerbung, den Transport oder die Unterbringung von Personen mit dem Ziel ihrer Ausbeutung, sofern dabei Zwangsmittel eingesetzt werden. Dazu zählen insbesondere Gewalt oder deren Androhung, Täuschung, Machtmissbrauch oder die Ausnutzung einer schutzbedürftigen bzw. vulnerablen Lage. Eine Zustimmung der betroffenen Person entfaltet keine rechtliche Wirkung, wenn sie unter Einsatz der genannten Zwangsmittel zustande gekommen ist. Als Ausbeutung gelten unter anderem sexuelle Ausbeutung, Zwangsarbeit, Sklaverei oder vergleichbare Praktiken sowie die Organentnahme. (UN 2000)

Im Gegensatz zum Palermo Protokoll ist die Definition von Menschenhandel laut österreichischem Strafgesetzbuch etwas weiter gefasst. So konkretisiert § 104a StGB die Zwangsmittel, indem einzelne Konstellationen, wie etwa die Ausnutzung einer Autoritätsstellung, einer Zwangslage oder einer Wehrlosigkeit ausdrücklich benannt werden. Dennoch lässt § 104a StGB offen, was unter den Begriffen Zwangslage oder Wehrlosigkeit konkret zu verstehen ist. Diese definitorische Lücke zieht Herausforderungen bei der Anwendung des Paragraphen nach sich. So ergibt sich aufgrund definitorischer Leerstellen im Rahmen zentraler Begriffe für das Verständnis ‚moderner Sklaverei' ein großer Interpretationsspielraum, was wiederum Schwierigkeiten für die Anwendung des Begriffs der ‚modernen Sklaverei' nach sich zieht (Näheres dazu in Kapitel 3.2.4). Im Bereich der Ausbeutungsformen zeigen sich ebenfalls Unterschiede: Während das Palermo Protokoll explizit Sklaverei und sklavenähnliche Praktiken nennt und damit eine Verbindung zu klassischen Eigentums- und Herrschaftsverhältnissen herstellt, verzichtet § 104a StGB auf diese Terminologie und nutzt stattdessen funktionalere Kategorien wie die „Ausbeutung der Arbeitskraft" (StGB 2015, § 104a, Abs. 3), der Bettelei oder der Begehung strafbarer Handlungen. (StGB 2015, § 104a)

Der Begriff Menschenhandel wird in öffentlichen wie fachlichen Diskursen häufig „mit einer erzwungenen oder unfreiwilligen Einreise" (Nowak 2014, 142) in Verbindung gebracht. Dieses einseitige Verständnis von Unfreiwilligkeit bzw. Zwang erschwert jedoch die differenzierte Analyse arbeitsbezogener Ausbeutungsverhältnisse. Expert*innen weisen in diesem Zusammenhang nämlich darauf hin, dass zahlreiche Fälle massiver Arbeitsausbeutung von Migrant*innen nur nicht als Menschenhandel eingestuft werden, weil

die Betroffenen grundsätzlich freiwillig eingereist sind. In Bezug auf die Arbeitsbedingungen wurden die Betroffenen zwar getäuscht, trotzdem nehmen sie diese häufig mangels Alternativen ‚freiwillig' in Kauf. (Nowak 2014, 141 f.)

3.1.5 ‚Moderne Sklaverei' als Sammelbegriff

Die Walk Free Foundation hat in ihrem *Global Slavery Index* (2023) eine Grafik entwickelt, welche die einzelnen Ausprägungen ‚moderner Sklaverei' sowie deren Überschneidungen veranschaulicht:

Abbildung 1: „Modern Slavery is an umbrella term" (Walk Free 2023, 8)

Wie man Abbildung 1 entnehmen kann, sind die verschiedenen Ausprägungen moderner Sklaverei nicht klar voneinander abtrennbar. So lassen sich verschiedene Schnittstellen zwischen den einzelnen Ausprägungen ablesen, die sich zum Teil gegenseitig bedingen, oder gemeinsam wiederum weitere Ausprägungen hervorbringen.

Obwohl der Ausdruck ‚moderne Sklaverei' in den meisten Rechtssystemen keine präzise juristische Definition besitzt, scheint er als Sammelbegriff zu fungieren, der die strukturellen Gemeinsamkeiten verschiedener Ausbeutungsformen sichtbar macht (Walk Free, o. J.). Vergleicht man die von Bales (2000) herausgearbeiteten Formen ‚moderner Sklaverei' mit denen von der Walk Free Foundation (o.J.) identifizierten Formen ‚moderner Sklaverei', lassen sich verschiedene Gemeinsamkeiten ausmachen: Obwohl juristisch betrachtet kein Besitzstatus vorliegt, wird die betroffenen Personen ihrer Selbstbestimmung beraubt,

systematisch kontrolliert und zu ökonomischen, sexuellen oder sozialen Zwecken ausgebeutet. Die Entrechtung erfolgt nicht zwangsläufig durch physische Gewalt bzw. deren Androhung, sondern häufig durch soziale, ökonomische oder psychologische Abhängigkeiten wie Verschuldung, Isolation, Angst. (Kundler 2018, 78; Walk Free 2013, 10 f.; Walk Free o.J.)

Moderne Sklaverei unterscheidet sich damit grundlegend von historischen Formen der Eigentumssklaverei. Während frühere Systeme auf der rechtlichen Behandlung von Menschen als dauerhaftem Eigentum beruhten und versklavte Personen als langfristige Kapitalinvestitionen galten, verschiebt sich der Fokus heute auf ihre funktionale Nutzung als flexibel einsetzbare Produktionsfaktoren. An die Stelle eines lebenslangen Besitzverhältnisses tritt eine kurzfristige, situationsabhängige Ausbeutung, bei der Menschen als austauschbare Ressourcen behandelt werden. Im Gegensatz zur historischen Sklaverei, bei der Unterhalt, Alter und langfristige Rentabilität eine Rolle spielten, werden heutige Ausbeutungsverhältnisse stärker an unmittelbarer Verfügbarkeit, Kostenminimierung und ökonomischer Effizienz ausgerichtet. Die versklavte Person erscheint weniger als dauerhaft gebundenes Eigentum, denn als temporär nutzbarer Arbeitsinput. Damit verschiebt sich der Charakter von Sklaverei von einem rechtlich institutionalisierten Besitzverhältnis hin zu einer flexibilisierten, ökonomisch kalkulierten Form von Ausbeutung, die sich den Logiken globalisierter Märkte anpasst. (Bales 2000, 465 f.)

Die Entstehung und Ausbreitung neuer Formen von Sklaverei lassen sich auf vier grundlegende Faktoren zurückführen. Als erste Ursache nennt Bales das starke Bevölkerungswachstum ab dem Zweiten Weltkrieg, welches insbesondere in den Regionen stattfand, in denen gegenwärtig besonders häufig Formen moderner Sklaverei dokumentiert werden. Damit hat sich schon mal das Angebot potenziell ausbeutbarer Arbeitskräfte erheblich vergrößert. Den zweiten wichtigen Faktor stellen tiefgreifende soziale und ökonomische Umbrüche in der zweiten Hälfte und insbesondere gegen Ende des 20. Jahrhunderts dar. Geprägt von postkolonialer Ungleichheit, gewaltsamen Konflikten, Ressourcenplünderung und Verschuldung kam es in dieser Zeit zu einer ökonomischen Destabilisierung breiter Bevölkerungsschichten. Die Umstellung von Subsistenzwirtschaft auf exportorientierte Agrarproduktion, Landverlust sowie die globale Marktintegration haben insbesondere kleinbäuerliche Strukturen geschwächt und Millionen Menschen in prekäre Abhängigkeiten gedrängt. Drittens ermöglichte die wirtschaftliche Liberalisierung nach dem Ende des Kalten Krieges in den betroffenen Staaten neue Handlungsspielräume für informelle und ausbeuterische Arbeitsverhältnisse. Regierungen und Unternehmen westlicher Demokratien haben ihre wirtschaftlichen Interessen zunehmend über jene Werte gestellt, die sie zuvor betont hatten, etwa individuelle Freiheitsrechte und demokratische Legitimation. Menschenrechtliche Anliegen, darunter auch die Rechte von

Arbeitnehmer*innen auf Organisation und Mitsprache, blieben und bleiben hinter ökonomischen Expansionsstrategien zurück. Multinationale Konzerne erschlossen und erschließen neue Märkte selbst dort, wo staatliche Repression und systematische Einschränkungen bürgerlicher Rechte weiterhin bestehen. Viertens begünstigt staatliche Korruption, insbesondere die mangelnde Durchsetzung bestehender Schutzgesetze und die Beteiligung korrupter Sicherheitsorgane, die gewaltsame Durchsetzung und Aufrechterhaltung solcher Ausbeutungsverhältnisse. (Bales 2000, 469 f.)

Der Zweck der Ausbeutung kann unterschiedlich sein und reicht von der privaten ‚Benützung' der Betroffenen über deren Ausbeutung zur Gewinnerzielung bis hin zu deren Verkauf. Die Anreize, mit denen Menschen in solche Verhältnisse gelockt werden, können ganz verschieden aussehen, stehen aber meistens im Zusammenhang mit ökonomischen Notlagen (Geld, Nahrung, Arbeit, Möglichkeit zur Migration). Eigentumsrechte an einer Person sind also kein Kriterium, vielmehr ist es die Abhängigkeit der ausgebeuteten Person von der ausbeutenden Person, die es den Betroffenen schier unmöglich macht, aus den Klemmen der ‚modernen Sklaverei' zu entkommen (Bales 2001, 11; Bales 2000, 466, 474 f.; Eckert 2024, 105; Graf, Kupfer 2016, 9 f.; Stange 2022, 4). Charakteristisch hierfür sind Strategien wie soziale Abschottung, irreführende Informationen oder Versprechen, das Einbehalten von Ausweispapieren, rigide Kontrolle in Form von Lohneinbehaltung oder Überwachungssystemen sowie Einschränkungen der Bewegungsfreiheit (Kundler 2018, 78-81). Was das Abhängigkeitsverhältnis betrifft, so scheint auch die Schutzlosigkeit der Betroffenen im Ausland eine wichtige Rolle zu spielen. Opfer sind durch soziale Isolation und Sprachbarrieren meist vollständig auf die ausbeutenden Personen angewiesen, was die Kontrolle erleichtert (Kundler 2018, 79 f.). Die ‚moderne Sklaverei' ist demnach gekennzeichnet durch Zwang, fehlende Rechte und extreme Abhängigkeit. Menschen in solchen Situationen sind besonders vulnerabel, was ausbeuterische Arbeitsverhältnisse betrifft, deren Versprechungen sich als irreführend und deren Bedingungen als höchst prekär herausstellen (Walk Free 2013, 10f.). Was die Arbeitsbereiche betrifft, so findet ‚moderne Sklaverei' in verschiedenen Branchen statt, etwa in der Textilproduktion, im Bergbau oder in der Landwirtschaft: „Most slaves tend to be used in simple, non technological and traditional work. The largest proportion works in agriculture." (Bales 2000, 462) ‚Moderne Sklaverei' manifestiert sich in diversen Lebensbereichen, angefangen von Privathaushalten bis hin zu Camps für Binnenvertriebene und Geflüchtete. Die Auswirkungen ‚moderner Sklaverei' reichen bis in unseren Alltag, etwa in Form von Lebensmitteln und Konsumgütern, deren Produktion auf ausbeuterischen Bedingungen beruht. (Walk Free, o. J.)

Seit 2016 kooperieren die Internationale Arbeitsorganisation (ILO), Walk Free und die Internationale Organisation für Migration (IOM) bei der Erstellung der sogenannten *Global Estimates of Modern Slavery*. Ziel dieser Zusammenarbeit ist es, Definitionen und

methodische Verfahren zu vereinheitlichen, um eine gemeinsame Referenzschätzung zu entwickeln, anhand derer Fortschritte bei der Bekämpfung moderner Sklaverei messbar gemacht werden können. Die aktuellen Schätzungen der Kooperation gelten als die bislang umfassendste Annäherung an das globale Ausmaß moderner Sklaverei. Trotzdem bestehen weiterhin erhebliche Datenlücken. Bei der Datenerhebung wurde der Fokus auf Zwangsarbeit und Zwangsehen gelegt. So finden bestimmte Erscheinungsformen moderner Sklaverei, etwa Organhandel, die Rekrutierung von Kindern durch bewaffnete Gruppen oder sämtliche Formen von Kinderehen in den Schätzungen bislang keine Berücksichtigung. Darüber hinaus werden Sklaverei im engeren Sinne, sklavereiähnliche Praktiken sowie Menschenhandel in den Berechnungen nicht isoliert betrachtet, überschneiden sich jedoch in vielen Fällen mit Zwangsheirat bzw. Zwangsarbeit. Laut den *Global Estimates of Modern Slavery*, leben weltweit rund 49,6 Millionen Menschen in Verhältnissen moderner Sklaverei, was einer Prävalenz von 6,4 Betroffenen pro 1.000 Personen entspricht. (ILO, Walkfree, IOM 2022a, 1, 12, 15, 17).

Wie man anhand der *Global Estimates of Modern Slavery* (ILO, Walk Free, IOM 2022a,b) sehen kann, scheint es schwer eine einheitliche Definition für ‚moderne Sklaverei' zu entwickeln, bei der all die verschiedenen Ausprägungen zeitgenössischer Sklaverei erfasst werden können.

Anhand der verschiedenen ausgearbeiteten Definitionen zentraler Akteur*innen (Kevin Bales, International Labour Organisation, Walk Free Foundation) wurden im vorliegenden Kapitel Indikatoren abgeleitet, anhand derer in einem konkreten Sachverhalt untersucht werden kann, ob Hinweise dafür vorliegen, dass es sich um ‚moderne Sklaverei' handelt. Da es unterschiedliche Ausprägungen moderner Sklaverei gibt, wurde bei der Entwicklung der Indikatoren darauf geachtet einen gemeinsamen Nenner der verschiedenen Ausprägungen herauszuarbeiten. Um zu untersuchen, ob es sich bei einem bestimmten Sachverhalt um ‚moderne Sklaverei' handelt, könnten nach den bisherigen Ausführungen folgende Parameter angewendet werden:

- Kontrolle (Bales 2001, 11; Bales 2000, 475; ILO 2012, 3, 9, 17; Kundler 2018, 78 f.; Walk Free 2013, 10 f.)
- Unfreiwilligkeit / eingeschränkte Selbstbestimmung (ILO 2012, 3, 7; Walk Free 2013, 10 f.)
- Ausbeutungsziel (Bales 2001, 11; Bales 2000, 475; Walk Free 2023, 8; Walk Free 2013, 10 f.)
- Anwendung bzw. Androhung von Gewalt (Bales 2000, 475; ILO 2012, 3, 11; Walk Free o.J.; Walk Free 2023, 8; Walk Free 2013, 10f.)
- Rechtlosigkeit und Entrechtung (Walk Free 2013, 10 f.)

- Lohnmanipulation / ökonomische Kontrolle (ILO 2012, 3, 17; Walk Free o.J.; Walk Free 2013, 10 f.; United Nations 1956, Art. 1)
- Mobilitätseinschränkung (ILO 2012, 3, 9, 11; Kundler 2018, 78 f.; Peano 2023, 297)
- Missbräuchliche Arbeits- und Lebensbedingungen (ILO 2012, 3, 23, 25)
- Strukturelle Vulnerabilität (Bales 2001, 11; Graf,Kupfer 2016, 9 f.; ILO 2012, 3, 5; Kundler 2018 78 f.; Stange 2022, 4)

Im folgenden Kapitel wird anhand der geführten Interviews untersucht, wie praktikabel die soeben vorgestellten, aus der Theorie abgeleiteten Indikatoren für ‚moderne Sklaverei' tatsächlich sind und welche Änderungen gegebenenfalls vorgenommen werden müssen, um deren Anwendung praxistauglicher zu machen.

3.2 Kann moderne Sklaverei messbar gemacht werden?

Im folgenden Abschnitt werden die aus den problemzentrierten Interviews gewonnenen Forschungsergebnisse vorgestellt. In den Ergebnissen spiegeln sich sowohl die unterschiedlichen Vorstellungen der befragten Akteur*innen zum Phänomen der ‚modernen Sklaverei' wider, als auch die Herausforderungen, die bei der Anwendung von Indikatoren zur Messbarmachung ‚moderner Sklaverei' auftreten. Bei den interviewten Personen handelt es sich um verschiedene Akteur*innen, die im Forschungsfeld ganz unterschiedliche Funktionen einnehmen: So wurde einerseits der rumänische Erntearbeiter Janosch Popa, andererseits die Landwirt*innen Markus Andert und Anna Waidmann-Andert, sowie die Sezonieri-Aktivistin Sónia Melo und die in der Landwirtschaftskammer tätige Arbeitsrechtsexpertin Ulrike Österreicher interviewt. Diese Vielseitigkeit ermöglicht es ganz unterschiedliche Perspektiven und Zugänge zur Thematik der ‚modernen Sklaverei' in der österreichischen Landwirtschaft einzufangen. Anhand ihrer unterschiedlichen Erfahrungen haben die verschiedenen Interviewpartner*innen versucht, den Begriff der ‚modernen Sklaverei' für sich greifbarer zu machen, zu operationalisieren und anzuwenden. Im weiteren Verlauf des Kapitels werden nach und nach die von den befragten Akteur*innen identifizierten Indikatoren vorgestellt, die zur ‚Messbarmachung' herangezogen und angewendet wurden.

3.2.1 Entrechtung

> „Recht haben bedeutet Recht bekommen." (Interview Melo: Anhang, 166)

Der Indikator Entrechtung wurde von allen befragten Akteur*innen als wichtiger Indikator für ‚moderne Sklaverei' angesehen. Es wurden dabei verschiedene Formen der Entrechtung miteinbezogen: die Nichteinhaltung von Arbeits- und Sozialrechten, der mangelnde Zugang

zur Geltendmachung von Rechten, sowie migrationsbezogene Ungleichbehandlung von Menschen vor dem Gesetz. Was letztere betrifft wurde von Sónia Melo das Beispiel der Drittstaatangehörigen eingebracht, die nicht die gleichen Arbeits- und Sozialrechte genießen wie Österreicher*innen oder EU-Bürgerinnen (Näheres dazu in Kapitel 5) und damit eine gesetzlich verankerte Form der Entrechtung erleben. Sónia Melo, die als Aktivistin bei Sezonieri in ihrer Arbeit in engem Kontakt zu Erntearbeiter*innen steht, erklärt dies beispielhaft damit, dass von deren Gehalt genauso Sozialversicherungsabgaben abgehen, sie jedoch in der Realität keinen Zugang zu bestimmten sozialversicherungstechnischen Vorzügen wie der Arbeitslosenversicherung haben: „In der Theorie haben Drittstaatangehörige, die eine Beschäftigungsbewilligung haben, Anspruch auf Arbeitslosengeld, aber de facto nicht, weil sie dürfen sich ohne Arbeit nicht im Land aufhalten, und deswegen ist es so zahnlos. Also das ist Entrechtung […]." (Interview Melo: Anhang, 165). Sónia Melo spricht hier von „Entrechtung im Sinne von, sie haben nicht die gleichen Rechte wie andere Menschen" (Interview Melo: Anhang, 166). Das ist gesetzlich so festgelegt und damit im Grunde rechtens, stellt aber ein grundlegendes strukturelles Problem und auch einen Widerspruch innerhalb eines Rechtsstaates dar, worauf auch Kourabas (2021) verweist: Migrantische Arbeitskräfte werden zwar gebraucht, dennoch wird ihnen nur eine eingeschränkte gesellschaftliche Zugehörigkeit zugestanden, da ihr Einbezug auf ein rechtliches Minimum begrenzt wird, was eine Art von gesellschaftlichem Ausschluss impliziert (Kourabas 2021, 101 f., 191). Sónia Melo hat in ihrer Arbeit als Aktivistin bei Sezonieri genau diese Erfahrungen gemacht: „Rassismus passiert auf zwei Ebenen in der Landwirtschaft in Österreich. Die erste ist die strukturelle, dieser strukturelle Rassismus. Dass Menschen, die nicht hier geboren sind, andere Rechte, weniger Rechte haben und anders behandelt werden, rechtlich." (Interview Melo: Anhang, 166) Damit kann die Tatsache, dass Menschen je nach Herkunftsland verschiedene Rechte haben, als eine erste eher strukturelle Ebene von Entrechtung gelesen werden.

Die zweite Ebene bildet das theoretische Vorhandensein von Rechten, aber den mangelnden Zugang zur Umsetzung der bestehenden Rechte, wie die Analyse der Interviews ergeben hat. Auf dieser Ebene werden gesetzliche Vorgaben nicht eingehalten. Markus Andert, der befragte Landwirt, bezieht Entrechtung im Sinne der Nicht-Einhaltung von bestehendem Recht ebenfalls als wesentlichen Bestandteil für ‚moderne Sklaverei' in seine Überlegungen mit ein. Auf die Frage hin, welche Umstände gegeben sein müssten, dass man in der Landwirtschaft von moderner Sklaverei sprechen könnte, antwortet er unter anderem: „Unbezahlte Überstunden, keine Pausenzeiten, wie es Gesetz wäre" (Interview Andert und Waidmann-Andert: Anhang, 188). Auch Ulrike Österreicher, Expertin für Arbeitsrecht und Ausländer*innenbeschäftigung in der Arbeiterkammer, befindet: um von ‚moderner Sklaverei' sprechen zu können, müssen grobe Missstände vorliegen:

> „Sklaverei ist, finde ich, ein sehr extremer Begriff. Und dementsprechend sollte man, wenn ein Betrieb die gesetzlichen Bestimmungen einhält, keinesfalls von Sklaverei sprechen. Das muss schon eine grobe Missachtung von Bestimmungen sein.“ (Interview Österreicher: Anhang, 183)

Sie selbst nennt an dieser Stelle unter anderem die Vorenthaltung von Lohnzahlungen als Beispiel für eine solche besonders grobe Missachtung von Rechten. Da Sklaverei offiziell weltweit abgeschafft wurde und theoretisch nicht existiert, wenn alle Arbeitsrechte eingehalten werden, muss sie prinzipiell mit Entrechtung in Zusammenhang stehen.

So gibt der rumänische Erntearbeiter Janosch Popa an, Sklaverei bedeutet für ihn, „wenn sie mit dir machen, was sie wollen, wenn du keine Rechte hast, wenn du einfach gekündigt werden kannst.“ (Interview Popa: Anhang, 160) Janosch Popa ist EU-Bürger und hat das Recht auf eine Kündigungsfrist wie alle anderen offiziell angemeldeten Arbeitnehmer*innen in Österreich auch. Dennoch hat er die Erfahrung gemacht, dass dieses Recht nicht eingehalten wird. Janosch Popa sieht sich dieser Entrechtung ausgeliefert, ohne den Rückhalt eines Staates, der sich darum kümmert, dass die von ihm verabschiedeten Gesetze auch tatsächlich eingehalten werden. Entrechtung bedeutet also in diesem Zusammenhang auch Schutzlosigkeit. Weiters fragt er sich: „Wo ist das Moderne bei der Sklaverei? Man ist einfach noch immer Sklave. Wo ist der Staat, der dich schützen soll?“ (Interview Popa: Anhang, 160) „Sie machen mit den Ausländern, was sie wollen“ (Interview Popa: Anhang 160). An dieser Stelle wird deutlich, dass er die erfahrene Entrechtung direkt auf seinen Status als migrantische Arbeitskraft in Österreich bezieht. Und sollte doch mal eine einheimische bzw. deutschsprachige Person mit Entrechtung zu kämpfen haben, vermutet Janosch Popa,

> „dann wird sich die Geschichte wahrscheinlich viel schneller klären. Weil die können deutsch, die können viel besser verhandeln, die können viel besser kommunizieren. Und die sind nicht so exponiert gegenüber den Widrigkeiten, die dann jemand aus dem Ausland in Österreich erfährt.“ (Interview Popa: Anhang, 161)

Das Gleiche beobachtet Sónia Melo. Auch sie erkennt mangelnde Sprachkenntnisse als einen wesentlichen Faktor für die Nicht-Einhaltung von Arbeitsrechten: „In der AK und auch in der Gewerkschaft gibt es auch Möglichkeiten, in ihrer Muttersprache Beratung zu bekommen. Aber es ist immer eine Hürde. Wie mache ich überhaupt einen Termin aus, wenn ich kein Deutsch kann? Da kann ich nicht bei der AK anrufen.“ (Interview Melo: Anhang, 170) Auch die deutsche Soziologin Lisa Kundler (2018), die ‚moderne Sklaverei‘ am Beispiel der Pflege- und Haushaltsbranche in Deutschland untersucht, erkennt, dass die Schutzlosigkeit im Ausland, etwa durch Sprachbarrieren, einen wichtigen Faktor darstellt, der die Entrechtung von migrantischen Arbeitskräften begünstigt (Kundler 108, 78).

In Österreich sind Rechtsverletzungen laut Ulrike Österreicher die Ausnahme: „Ich denke, in 95-98% passt das.“ (Interview Österreicher: Anhang, 182)

In den *Global Estimates of Modern Slavery* (ILO, Walk Free, IMO 2022) wird darauf hingewiesen, dass migrantische Arbeitskräfte vor allem dann von einem erhöhten Risiko ‚moderner Sklaverei‘ betroffen sind, wenn sie rechtlich unzureichend geschützt sind oder ihre Rechte faktisch nur eingeschränkt durchsetzen können (ILO, Walk Free, IMO 2022, 4). Ulrike Österreicher sieht dies in Österreich nicht gegeben:

> „Wir haben in Österreich ein sehr strenges Arbeitsrecht. Wir haben Kollektivverträge für alle Mitarbeiter. Das sind Verträge, die zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretungen ausverhandelt werden. Die sind einzuhalten. Wir haben ein sehr sicheres soziales Netz, was das betrifft.“ (Interview Österreicher: Anhang, 177)

Wie sich im weiteren Verlauf der vorliegenden Arbeit noch zeigen wird, sind Arbeits- und Sozialrechte saisonaler Erntearbeiter*innen umfassend gesetzlich geregelt (5.2) und trotzdem scheint es in der Praxis doch immer wieder zu Verstößen zu kommen. Migrantische Arbeitskräfte im Niedriglohnsegment, wozu u.a. die Fleischindustrie, Straßen- und Bergbau, Baustellenarbeit, Textil- und stahlverarbeitende Industrie, Pflege sowie Tätigkeiten in der Landwirtschaft zählen, sind häufig von Verletzungen und Brüchen hinsichtlich ihrer rechtlichen Ansprüche betroffen (Kourabas 2021, 111-113).

Aus den Befragungen ergibt sich, dass Entrechtung in der hegemonialen Vorstellung von ‚moderner Sklaverei‘ eine wichtige Rolle zu spielen scheint. Hierbei wurden in den Befragungen zwei Formen des Ausschlusses identifiziert: Der explizite, rechtlich festgelegte Ausschluss Migrationsanderer und der implizite Ausschluss Migrationsanderer, denen der Zugang zu gültigem Recht erschwert oder gar verwehrt wird.

3.2.2 Vulnerabilität

Auch wenn grundsätzlich jeder Mensch von ‚moderner Sklaverei‘ betroffen sein kann, sieht die ILO insbesondere solche Menschen einem höheren Risiko ausgesetzt, die in ihrer Lebensrealität mit einer gewissen strukturellen Vulnerabilität konfrontiert sind. Dazu zählen unter anderem, gesellschaftliche Minderheiten, fehlende Erwerbsmöglichkeiten, mangelnde Sprachkenntnisse oder die sonstigen Formen von Marginalisierung (ILO 2025, 7). Laut ILO gelten auch rechtliche Regelungen, „that tie work or residency permits to a specific employer“ (ILO 2025, 7) als Faktor, der die Vulnerabilität einer Person und damit das Risiko, in Situationen ‚moderner Sklaverei‘ zu landen, erhöht. Diese Beobachtung spiegelt sich auch in den Interviews wider.

Die Aktivistin Sónia Melo betrachtet Drittstaatenangehörige in Österreich als besonders vulnerabel, da sie durch die Beschäftigungsbewilligung an einen einzelnen Betrieb gebunden sind. Ein Fakt von dem selbstverständlich auch die Arbeitgeber*innen wissen, die die Beschäftigungsbewilligung für die Drittstaatenangehörigen selbst beantragen. In Grenzländern erkennt sie geflüchtete Personen als noch vulnerabler, „da sind sie undokumentiert, da haben sie keine Papiere, da sind sie vollkommen entrechtet. Das ist in Österreich eher die Ausnahme, aber es gibt sie auch." (Interview Melo: Anhang, 164). Außerdem erwähnt sie das „Unwissen über die eigenen Rechte" (Interview Melo: Anhang 164) als weiteren Faktor, der die Vulnerabilität eines Menschen erhöht und der zum Teil auch mit mangelnden Sprachkenntnissen korreliert.

Solche Faktoren können die Anfälligkeit gegenüber Missbrauch und Ausbeutung begünstigen, sofern sie Seitens der Arbeitgeber*innen ausgenutzt werden (ILO 2025, 7). „Die Zwangslage, die Hilflosigkeit, die Ausnutzung dieser Zwangslage. Arbeitgeberinnen nutzen diese Zwangslage aus, um Gewinn zu erzielen." (Interview Melo: Anhang, 164) Dass diese Zwangslage von Arbeitgeber*innen ausgenutzt wird, sieht Sónia Melo im Gesamtbild der österreichischen Landwirtschaft als gegeben: „Sie wollen immer Drittstaatsangehörige, nicht weil sie besser arbeiten, sondern weil sie einfach prekärer und ausbeutbarer sind." (Interview Melo: Anhang, 172) Die Landwirtin Anna Waidmann-Andert bestätigt dies: „Es ist klar, dass sie ziemlich ausgenutzt werden." (Interview Andert und Waidmann-Andert: Anhang, 188).

Janosch Popa sieht sich aufgrund seiner Herkunft von struktureller Vulnerabilität betroffen: „Sie machen mit Ausländern, was sie wollen." (Interview Popa: Anhang, 160) Anhand dieser Aussage wird deutlich, dass für Janosch Popa allein die Tatsache, dass er aus einem anderen Land kommt, dazu führt, dass er von Arbeitgeber*innen ausgebeutet wird. In diesem Zusammenhang erklärt er außerdem: „Warum […] viel, viel weniger Deutsche und Österreicher zur Arbeiterkammer gehen: Weil die viel weniger Probleme bei der Arbeit haben und, viel weniger das Problem haben, dass sie gar kein Geld bekommen oder zu wenig Geld bekommen." (Interview Popa: Anhang, 161) In dieser Aussage spiegelt sich deutlich wider, dass Janosch Popa die Erfahrung gemacht hat, dass sich Arbeitgeber*innen die Vulnerabilität ihrer Angestellten zum Vorteil machen, indem sie ihnen beispielsweise zu wenig Lohn auszahlen. Diese Erfahrung bestätigt sich auch in den Ergebnissen der *Global Estimates of Modern Slavery* (ILO, Walk Free, IOM 2022). Diese deuten darauf hin, dass Migration mit einem dreifachen Risiko für Zwangsarbeit einhergehen und dementsprechend einen großen Einfluss auf die Vulnerabilität einer Person haben kann (ILO, Walk Free, IOM 2022, 4). Die Tatsache, dass Herkunft Auswirkungen auf die Vulnerabilität eines Menschen hat, steht in direktem Zusammenhang mit rassistisch geprägten gesellschaftlichen

Hierarchieverhältnissen. Für Janosch Popa deckt sich der Faktor Rassismus eins zu eins mit Sklaverei:

> „Also er sagt ja, für ihn gibt es Rassismus überall in der Landwirtschaft. Es gibt Rassismus, weil es ist gut für sie, wenn du arbeitest, aber sonst bist du quasi ein Sluger, [das ist so eine Art Sklave oder Servant. Ein Diener quasi wäre die richtige Übersetzung.][3] […] Rassismus [ist], dass man quasi nur gut ist, wenn man arbeitet und dass sie dich nur benutzen." (Interview Popa: Anhang, 159 f.)

Aus seiner Sicht werden die migrantischen Erntearbeiter*innen lediglich als verwertbare Arbeitskraft gesehen, der Subjekt-Status eines Menschen gehe hierbei völlig verloren. Wenn man diese Wahrnehmung mit der Forschung von Kourabas (2021) abgleicht, so lässt sich die Erfahrung von Janosch Popa auf das *Ver-brauchs*verhältnis (Korabas 2021, 172) übertragen, in dem der*die rassifizierte ‚Andere' seinen Subjekt-Status verliert und lediglich als Instrument oder Ware betrachtet wird (Korabas 2021, 172). Im Zusammenhang mit dem *Ver-brauchs*verhältnis (Korabas 2021, 172) wird von Kourabas ausdrücklich erwähnt, dass hierzu Formen der Sklaverei gezählt werden können.

Auch Sónia Melo bestätigt den Faktor Rassismus auf Rückfrage als einen möglichen Indikator für moderne Sklaverei. Sie nennt in diesem Zusammenhang rassistische Beschimpfungen aufgrund von Hautfarbe oder Herkunft sowie anderweitige rassistische Diskriminierung unter anderem in Form von Lohnunterschieden aufgrund von Herkunft:

> „Es gab eine klare Aufteilung: die wenigen Migrantinnen, die haben am Feld gearbeitet, sie haben weniger verdient und die Studis, nicht nur Österreicher, auch viele aus Deutschland, haben im Lager Gemüse gewaschen und so weiter und sie haben besser verdient" (Interview Melo: Anhang, 167)

Diese Beobachtung aus der Praxis deckt sich mit der in Kapitel 2.2 erörterten Annahme von Kourabas, dass rassistische Differenzierungsmuster einen Nährboden für eine hierarchische Strukturierung innerhalb der Arbeiter*innenklasse schaffen (Kourabas 2021, 193). Auch Reckinger (2018) hält die Ausbeutung von ‚Migrationsanderen' „in einer nach rassistischen Kriterien strukturierten Gesellschaft" (Reckinger 2018, 11) für wahrscheinlicher. Dementsprechend haben rassistische Differenzierungsmuster eindeutig einen Einfluss auf die Vulnerabilität einer Person innerhalb einer Gesellschaft.

Obwohl Rassismus, wie in Kapitel 2.2 erörtert wurde, schon lange eine große Rolle bei der Ausbeutung von Menschen und deren Arbeitskraft spielt, scheint er nicht im Vordergrund von Vorstellungen zum Phänomen der ‚modernen Sklaverei' zu stehen, wie die Befragungen

[3] Anmerkung des Übersetzers

ergeben haben. Auch in den sozialwissenschaftlichen Diskursen zum Thema ‚moderne Sklaverei' findet sich Rassismus überraschenderweise kaum bzw. nicht als notwendiges Kriterium wieder. Bales (2000) erkennt die Tatsache, dass ethnische Differenzierungsmuster keine große Rolle mehr spielen als einen der wesentlichen Unterschiede zwischen historischen und modernen Formen der Sklaverei (Bales 2000, 466). Im *Global Slavery Index 2023* (Walk Free 2023) wird zwar festgestellt, dass rassistische Stereotype bis in die Gegenwart fortwirken, Rassismus wird hier trotzdem nicht als Indikator, jedoch als „historische Wurzel" (Walk Free 2023, 96) ‚moderner Sklaverei' betrachtet. Festgemacht wird dies unter anderem am Beispiel Schwarzer Frauen, die in Statistiken zu Menschenhandel überproportional vertreten sind. Zurückgeführt werden diese Ergebnisse auf historische Formen der Sklaverei, die ab einem gewissen Zeitpunkt eng mit rassistischen Differenzierungsmustern und Machtverhältnissen verbunden waren. (Walk Free 2023, 96)

Zusammenfassend lässt sich für den Indikator Vulnerabilität feststellen, dass sich diese ganz verschieden äußern und manifestieren kann. Vulnerabilität erhöht das Risiko sich in einer Situation ‚moderner Sklaverei' wiederzufinden, sofern sie Seitens der Arbeitgeber*innen ausgenutzt wird (ILO 2025, 7; Reckinger 2018).

3.2.3 Eingeschränkte Mobilität

Die ILO erkennt zwei Möglichkeiten an, inwiefern eine Person in ihrer Bewegungsfreiheit im Sinne der Zwangsarbeit und damit auch der ‚modernen Sklaverei' eingeschränkt werden kann. Einerseits die unmittelbare Einschränkung in Form von Freiheitsentzug und andererseits die mittelbare Einschränkung der Bewegungsfreiheit in Form von Überwachung (ILO 2025, 11). In den Interviews und zum Teil auch im theoretischen Diskurs fällt das Spektrum an Möglichkeiten, die Mobilität einer Person einzuschränken, dagegen etwas breiter aus. So wird die Einschränkung der individuellen Mobilität von den befragten Personen insbesondere im Kontext der nicht vorhandenen Möglichkeit, den Betrieb oder das Land zu verlassen, interpretiert. Eine Restriktion die Sónia Melo zumindest im Fall von EU-Angehörigen als nicht gegeben sieht:

> „Sie können, und das machen auch viele, den Betrieb wechseln, wenn sie nicht zufrieden sind. Oder ich fahre nach Deutschland, weil dort kenne ich jemanden und dort kann ich auch arbeiten. Das ist ganz anders, wenn ich undokumentiert arbeite, keine Papiere habe, keine Möglichkeit habe, in ein anderes Land zu reisen." (Interview Melo: Anhang, 174).

Diese Mobilität, die der Status als EU-Bürger ermöglicht, ist für Sónia Melo einer der Gründe, weshalb sie grundsätzlich von der Anwendung des Begriffs der ‚modernen Sklaverei' auf die

saisonale Erntearbeit in Österreich absehen würde. Die Möglichkeit den Betrieb zu wechseln ist eine Form der Mobilität, die beispielsweise Drittstaatangehörige aufgrund der betriebsgebundenen Beschäftigungsbewilligung in Österreich nicht genießen. Wenn Drittstaatangehörige ein Arbeitsverhältnis beenden, nämlich das, für welches ihre Beschäftigungsbewilligung gilt, so sind sie im Grunde undokumentiert und damit illegal im Land. Eine ähnliche Form der eingeschränkten Mobilität erleben geflüchtete Menschen in Grenzländern. „Die Geflüchteten kommen an und die einzige Möglichkeit, die sie haben, um irgendwie Lohnarbeit oder Geld zu verdienen, ist eben zum Beispiel in der Landwirtschaft. Aber da sind sie undokumentiert, da haben sie keine Papiere." (Interview Melo: Anhang, 164) Aufgrund der Tatsache, dass diese Menschen undokumentiert sind, können sie sich auf legalem Wege nicht frei über Grenzen hinwegbewegen und nur in Form von informellen Beschäftigungsverhältnissen zwischen den Betrieben wechseln.

Die Unterscheidung von Drittstaatenangehörigen und EU-Bürger*innen hinsichtlich ihrer Mobilität findet sich auch in Kourabas (2021) Forschung wieder. Insbesondere geflüchtete Personen oder Menschen aus Drittstaaten sieht sie mit starken rechtlichen Beschränkungen hinsichtlich ihrer räumlichen Mobilität konfrontiert. Im Gegensatz zu Sónia Melo weist sie jedoch darauf hin, dass auch innereuropäische Migrationsandere aufgrund mangelnder Kapitalressourcen von Mobilitätseinschränkungen betroffen sein können (Kourabas 2021, 113).

Ulrike Österreicher macht eine ähnliche Feststellung wie Sónia Melo, indem sie sagt: „Sklaverei heißt Unfreiheit, oder? Der Arbeitnehmer darf den Betrieb nicht verlassen […]." (Interview Österreicher: Anhang, 183) Sie nimmt in diesem Zusammenhang jedoch keinen Bezug auf migrationsrechtliche Einschränkungen, was vermuten lässt, dass sie sich damit auf ein aktives Festhalten der Betroffenen durch den*die Arbeitgeber*in bezieht. Im Fall der migrantischen Erntearbeiter*innen sieht sie diese Einschränkung jedenfalls nicht gegeben (Interview Österreicher: Anhang, 183)

Eine weitere, sehr viel eindeutigere, Form der Mobilitätseinschränkung, die von Sónia Melo aufgeführt wird und welche sie direkt mit historischer Sklaverei in Verbindung bringt, ist der unmittelbare Entzug von Bewegungsfreiheit, welchen sie im Fall von migrantischen Erntearbeiter*innen nicht vorliegen sieht.: „die Menschen werden nicht angekettet, so wie in der historischen Form der Sklaverei." (Interview Melo: Anhang, 164)

Es wird deutlich, dass sich die Einschränkung der Mobilität einer Person in einem breiten Spektrum bewegen kann: Angefangen von der nicht vorhandenen Möglichkeit einen Betrieb zu wechseln, über die nicht bestehende Möglichkeit das Land zu verlassen, entweder aus migrationsrechtlichen oder aus finanziellen Gründen, bis hin zur Möglichkeit eingesperrt zu werden. Die Walk Free Foundation (2023) zieht bezüglich der Einschränkung der Mobilität

eines Menschen ebenfalls das Kriterium der nicht vorhandenen Möglichkeit „to leave one employer for another“ (Walk Free 2023, 2) als Einschränkung der persönlichen Freiheit eines Menschen und damit als Teil der Definition ‚moderner Sklaverei‘ heran. Die Gründe dafür, weshalb die betroffene Person den Betrieb nicht wechseln kann, bleiben dabei allerdings unergründet, was in der Anwendung des Kriteriums Fragen offenlässt. Um in einem konkreten Sachverhalt entscheiden zu können, ob die Mobilität einer Person eingeschränkt ist, müssen diese Fragen in die Operationalisierung des Kriteriums aufgenommen werden.

Eine weitere Herausforderung, die sich bei der Operationalisierung des Indikators der eingeschränkten Mobilität ergibt, ist das Wechselverhältnis mit dem Faktor Unfreiwilligkeit bzw. Zwangslage. Eine Person, deren Bewegungsfreiheit eingeschränkt wird, befindet sich in einer Zwangslage und umgekehrt wird die Bewegungsfreiheit einer Person eingeschränkt, wenn sie unfreiwillig in einem Arbeitsverhältnis festgehalten wird. Ebenfalls im Wechselverhältnis zur Kategorie eingeschränkte Mobilität steht der Indikator Dokumentenentzug. Ohne Ausweisdokumente fällt es schließlich schwer, eine andere (formelle) Anstellung zu finden oder sich über Nationalstaatsgrenzen hinweg zu bewegen. Die Verwobenheit der verschiedenen Indikatoren spiegelt sich sehr gut in einer Aussage von Ulrike Österreicher wider: „Sklaverei heißt Unfreiheit, oder? Der Arbeitnehmer darf den Betrieb nicht verlassen, er bekommt seinen Lohn nicht ausbezahlt, ihm wird der Reisepass abgenommen oder was auch immer. […] Da schränke ich die Freiheit des Arbeitnehmers zu gehen ein.“ (Interview Österreicher: Anhang, 183). Ulrike Österreicher setzt Freiheitsentzug im Grunde mit eingeschränkter Mobilität gleich und bezieht hierbei sowohl das Vorenthalten von Lohnzahlungen sowie den Entzug von Ausweisdokumenten mit ein.

Obwohl sich der anhand der Interviews herausgearbeitete Indikator eingeschränkte Mobilität mit dem vorab anhand der Theorie bzw. dem sozialwissenschaftlichen und teils auch juristischen Diskurs festgelegten Indikator Mobilitätseinschränkung deckt, tauchen aufgrund verschiedener Schnittstellen mit anderen Indikatoren und dem breiten Spektrum an Interpretationsmöglichkeiten einige Herausforderungen bei dessen Anwendung auf. Zu diesen Herausforderungen zählen die verschiedenen Ebenen von eingeschränkter Mobilität (Möglichkeit den Betrieb zu wechseln, Möglichkeit das Land zu verlassen, Möglichkeit sich innerhalb des Betriebes bzw. überhaupt frei zu bewegen) sowie die fehlende Trennschärfe zwischen den Indikatoren Unfreiwilligkeit bzw. Zwangslage, Dokumentenentzug und eingeschränkter Mobilität. Hier könnten definitorische Anpassungen Abhilfe schaffen.

3.2.4 Unfreiwilligkeit/Zwangslage

Innerhalb des Indikators Unfreiwilligkeit/Zwangslage unterscheiden die befragten Personen zwei Ebenen von Zwang. Zum einen wird auf eine indirekte Form von Zwang hingewiesen, die als Mangel an Alternativen zur Existenzsicherung begriffen wird. So kommt im Interview mit Sónia Melo die Frage auf, was Unfreiwilligkeit oder Zwang in diesem Zusammenhang eigentlich bedeutet: „Weißt du, das ist so schwierig zu sagen, ist es freiwillig, ist es nicht freiwillig. Es ist schon eine Zwangslage und eine Hilflosigkeit“ (Interview Melo: Anhang, 164 f.). Damit wird eine nahezu philosophische Frage eröffnet: Was ist Unfreiwilligkeit? Arbeiten nicht viele Menschen aus einem ökonomischen Zwang heraus? Ab welchem Moment ist diese Zwangslage so heikel, dass man wirklich von Unfreiwilligkeit sprechen kann?

Die folgende Abbildung zeigt die Kriterien, die für den Report der *Global Estimates of Modern Slavery* zur Bestimmung der nach ILO, Walk Free und IOM grundlegenden Kennzeichen von ‚moderner Sklaverei' herangezogen wurden, nämlich „involuntary work“ und „coercion“ (ILO, Walk Free, IOM 2022b, 21 f.)

Survey question
made to work against will by an employer or recruiter
made to work against will for employer other than one initially agreed
offered one kind of work but made to do other kind work against will
made to work overtime, on call, or more than agreed hours against will
made to work against will in hazardous, unsafe, or dangerous conditions for which there was prior agreement
made to work against will for very low or no wages
made to work against will by employer, recruiter or third-party that provided them with bad living conditions
made to work against will with no or limited freedom to change employer
made to work to repay a debt with employer or recruiter against will
made to work for a master or as a slave
work to help other family member who was made to work against will by employer
made to work against will for employer, so that another person would receive a job, land, money or other resources
coercion (menace of any penalty)

Abbildung 2: Fragen zu ‚unfreiwilliger Arbeit' und ‚Zwang' (ILO, Walk Free, IOM 2022b, 22)

Die Kriterien, anhand derer in den aktuellen *Global Estimates of Modern Slavery* (ILO, Walk Free, IMO 2022a,b) festgemacht werden soll, ob eine Person unfreiwillig bzw. unter Zwang in einem Arbeitsverhältnis festgehalten wird, grenzen den Begriff der Unfreiwilligkeit zwar ein, aber was genau ‚gegen den eigenen Willen' bedeutet bleibt immer noch unklar. Betrachtet man zum Beispiel den Punkt „made to work against will for very low or no wages“ (ILO, Walk Free, IOM 2022b, 22) so bleibt die Frage offen, wo der eigene Wille beginnt.

Wenn ich mangels Alternativen in einem Arbeitsverhältnis verharren muss, in dem ich viel zu wenig Geld bekomme, würde ich es beenden jedoch gar kein Geld, mache ich das dann wirklich aus freiem Willen? Wie bereits erörtert, war Selbstverkauf in die Sklaverei für viele verarmte Bürger*innen in der Antike ein letzter Ausweg aus einer ökonomischen und damit existenziellen Zwangslage (Eckert 2024, 24, 27). Auch wenn es sich hierbei um eine mehr oder weniger freiwillige Entscheidung handelte, wurden diese Menschen schlussendlich als Sklaven gehalten. Daher bleibt die Frage, welchen Stellenwert Freiwilligkeit im Kontext ‚moderner Sklaverei' tatsächlich einnimmt.

Ein wichtiger Punkt zur Differenzierung verschiedener Nuancen von Unfreiwilligkeit bzw. Zwang im Arbeitskontext scheint das Vorhandensein von Alternativen zu sein. So hat Sónia Melo in ihrer Arbeit bei Sezonieri während der Corona-Pandemie folgende Erfahrung gemacht:

> „Ganz viele Menschen, vor allem Studierende, viele aus Deutschland oder Österreich, die nicht mehr in der Gastronomie arbeiten konnten zum Beispiel oder in anderen Branchen, haben […] angefangen in der Landwirtschaft zu arbeiten. Und wir hatten ganz, ganz viele die sich damals bei uns gemeldet haben, nach zwei, drei Wochen und gesagt haben, diese Arbeit mache ich sicher nicht länger als drei Wochen. Die Arbeit ist zu hart und zu schlecht bezahlt und sie haben aber immer noch mehr verdient als die wenigen Migrant*innen, die in den Betrieben waren." (Interview Melo: Anhang, 167)

Der Punkt ist, dass es für diese Menschen unter normalen Umständen, ohne Pandemie, vermutlich ein leichtes gewesen wäre, eine alternative Tätigkeit zu finden, die weniger anstrengend bzw. verhältnismäßig besser bezahlt ist. Während der Pandemie hatten diese Menschen jedoch keine Alternative.

> „Das sind die Jobs, die keine Österreicherinnen machen wollen und auch nicht machen müssen. Ich glaube, das ist auch der Punkt. Sie haben Alternativen, sie können sich einen anderen Job suchen, sie können einen besseren Job suchen, auch wenn sie keine Ausbildung haben." (Interview Melo: Anhang, 167)

So werde ich von dem Erntearbeiter Janosch Popa während des Interviews gefragt: „Warum denkst du, […] arbeitet kein Österreicher im Gewächshaus? Weil da quasi nur Sklaven arbeiten." (Interview Popa: Anhang, 160. Diese polemisch formulierte Aussage deckt sich mit der theoretischen Vorannahme, dass Migrationsandere insbesondere in Arbeitsbereichen angesiedelt sind, in denen einheimische Arbeitskräfte aufgrund vorhandener Alternativen eher weniger anzutreffen sind (vgl. Kourabas 2021, 113). So bezeichnet Janosch Popa die saisonale Erntearbeit als „eine Arbeit, die niemandem gefällt" (Interview Popa: Anhang, 159).

Gleiches wird auch von der Landwirtin Anna Waidmann-Andert geäußert, als es um die Frage ging, warum kaum Einheimische als Erntearbeiter*innen tätig sind:

> „Es hat Jahre gegeben, in denen ich es versucht habe. Ich bin aufs Arbeitsamt gegangen, sie sollen das bitte ausschreiben, ich suche eine verlässliche, fixe Arbeitskraft. Da sind fünf hergekommen, haben sich eine Unterschrift geholt und sind wieder gegangen. Quasi, dass sie da waren. Aber es wollte keiner wirklich machen." (Interview Andert und Waidmann-Andert: Anhang, 187)

Janosch Popa sieht den Job als saisonaler Erntearbeiter wegen der damit verbundenen hohen Anstrengung als eine Beschäftigung, die niemand eingeht, der eine Alternative hat. Er fühle sich „schon gezwungen in dem Sinne, dass er halt keine Wahl" habe. Er habe „eine Familie daheim, es war gerade kein Geld daheim, der Kühlschrank war leer." Und er musste „jede Woche Geld heimschicken" (Interview Popa: Anhang, 159). Janosch Popa ist als Rumäne EU-Bürger, in der Theorie hat er in Österreich also einen freien Arbeitsmarktzugang. Sónia Melo stellt jedoch fest:

> „Theoretisch kann eine Person aus Rumänien zum AMS gehen und sagen, ich möchte einen anderen Job, theoretisch, oder einen anderen Job suchen. Aber die Wahrscheinlichkeit ist sehr gering, dass sie einen anderen Job machen werden, wenn ihr Deutsch nicht gut genug ist und sie sich nicht auskennen. Also das ist der Mangel an Alternativen." (Interview Melo: Anhang, 168)

Betrachtet man die Definition von Menschenhandel laut österreichischem Strafgesetzbuch, so ist hier die Rede von der „Ausnützung […] einer Zwangslage" (StGB §104a, Abs. 2). Was genau unter Zwangslage verstanden wird, ob diese einen Mangel an Alternativen miteinschließt, wird in §104a StGB nicht näher erläutert. Auch aus dem Fragebogen der *Global Estimates of Modern Slavery* (ILO, Walk Free, IOM 2022b, 22) geht dies nicht hervor. Laut ILO steigt das Risiko von ‚moderner Sklaverei' betroffen zu sein, wenn Menschen nur eingeschränkte Erwerbsalternativen haben (ILO 2013, 5, 7). Die ILO weist in einem Folder über Zwangsarbeit explizit darauf hin, dass Menschen in Situationen struktureller Armut oder mangels Alternativen dazu neigen prekäre Arbeitsbedingungen hinzunehmen (ILO 2013, 23), wie es bei Janosch Popa der Fall ist. Eine solche Situation kann auf Zwangsmechanismen hindeuten, sofern Betroffene faktisch nicht die Möglichkeit haben, das Arbeitsverhältnis zu beenden. Dies wäre beispielsweise der Fall, wenn Ausweisdokumente vorab abgenommen wurden, und dadurch die Einschränkung der räumlichen oder arbeitsmarkttechnischen Mobilität des*der Beschäftigten forciert wird. Gleiches kann für Drittstaatenangehörige mit Beschäftigungsbewilligung gelten. Liegt faktisch jedoch die Möglichkeit vor, das Arbeitsverhältnis zu beenden, besteht nach Angaben der ILO kein unmittelbarer Zwang im

rechtlichen Sinne und damit auch keine moderne Sklaverei im Sinne der Zwangsarbeit (ILO 2013, 23). An dieser Stelle tritt die zweite, offensichtlicheren Ebene von Unfreiwilligkeit bzw. Zwang hervor. Auf dieser Ebene zählt nur die faktische Möglichkeit, einen Betrieb zu verlassen bzw. wechseln: „Der Mitarbeiter hat jederzeit die Möglichkeit, den Betrieb zu verlassen“ (Interview Österreicher: Anhang, 177), so Ulrike Österreicher, die ein Moment des Zwangs bzw. der Unfreiwilligkeit im Fall von migrantischen Erntearbeiter*innen in Österreich nicht vorliegen sieht. Und auch Sónia Melo bezieht diese direkte Ebene von Zwang in ihre Überlegungen mit ein, wenn sie von EU-Bürger*innen spricht, die die Wahl haben, ob sie den Betrieb wechseln oder in einem anderen EU-Land arbeiten wollen.

Dies deckt sich mit der aus der Theorie abgeleiteten Annahme (Kapitel 3.1), dass ‚moderne Sklaverei‘ in hegemonialen Diskursen oftmals mit einer sehr einschichtigen Vorstellung von Zwang bzw. Unfreiwilligkeit in Verbindung gebracht wird. So beschränkt sich auch Kundler (2018) in ihrer Forschungsarbeit zu ‚moderner Sklaverei‘ in der deutschen Haushalts- und Pflegebranche auf Zwang, „der beispielsweise mit Gewalt oder Androhung von Gewalt erzeugt wird“ (Kundler 2018, 79). In dieser einseitigen Interpretation von Unfreiwilligkeit finden komplexe Zwangslagen, mit denen freie Individuen in ihrer Lebensrealität konfrontiert sind, keinen Platz (Nowak 2014, 142). Auch Kourabas musste in ihrer Forschungsarbeit feststellen, dass das Unterscheidungsmerkmal der freiwilligen bzw. unfreiwilligen Migration zwischen den Kategorien des *Ver-brauchens* und des *Ge-brauchens* beispielsweise im Angesicht von Perspektivlosigkeit verschwimmt (siehe Kapitel 2.2) (Kourabas 2021, 173).

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass innerhalb des Indikators Unfreiwilligkeit/Zwangslage beide Ebenen von Unfreiwilligkeit bzw. Zwang berücksichtigt werden sollten: Die erste und offensichtlichere Ebene bildet der unmittelbare Zwang. Auf dieser Ebene haben Betroffene nicht die Möglichkeit, sich dem Arbeitsverhältnis zu entziehen, und zwar nicht im Sinne einer ökonomischen Notlage, sondern weil faktisch nicht die Möglichkeit besteht, das Arbeitsverhältnis aufzulösen bzw. zu wechseln. Die zweite und implizitere Ebene von Zwang bzw. Unfreiwilligkeit stellt ein Mangel an vorhandenen Alternativen dar. Die Gründe hierfür können verschieden sein. Menschen befinden sich zum Beispiel in einer finanziellen Notlage und finden in ihrem Herkunftsland keine Arbeit, weshalb sie nach Österreich kommen, um hier einer Arbeit nachzugehen, bei der dringend Arbeitskräfte benötigt werden und keine besonderen Sprachkenntnisse erforderlich sind. Der Indikator Unfreiwilligkeit/Zwangslagen muss beide Ebenen berücksichtigen.

3.2.5 Missbräuchliche Arbeits- und Unterbringungsbedingungen

Laut ILO finden sich Formen ‚moderner Sklaverei‘ insbesondere in Arbeitskontexten wieder, die mit erheblichen Gefährdungen oder gravierenden Verstößen gegen arbeitsrechtliche

Mindeststandards verbunden sind (ILO 2012, 23). Explizit berücksichtigt werden hierbei entwürdigende und gefährliche Arbeitsbedingungen, sowie prekäre (unhygienische, überfüllte, entwürdigende) Unterbringungsbedingungen. Für sich genommen stellen diese jedoch keinen ausreichender Beweis, allenfalls ein Indiz für das Vorliegen ‚moderner Sklaverei' dar (ILO 2025, 25; ILO 2012, 23). Entscheidend sei nämlich laut der ILO ob und inwiefern die betroffene Person dazu gezwungen ist, die Bedingungen hinzunehmen. Im Rahmen der *Global Estimates of Modern Slavery* (ILO, Walk Free, IOM 2022a,b) wird diesbezüglich angemerkt: Wenn Beschäftigte dazu gezwungen sind unter missbräuchlichen Arbeitsbedingungen zu arbeiten, etwa durch Androhen von Strafen wie Lohnminderung oder migrationsrechtlichen Konsequenzen, so handle es nicht mehr nur um schlechte Arbeitsbedingungen, sondern um Arbeit, die unter Zwang auferlegt wird und die sich damit im Rahmen ‚moderner Sklaverei' bewegt (ILO, Walk Free, IOM 2022b, 21). An dieser Stelle wird die Verwobenheit von missbräuchlichen Arbeits- und Unterbringungsbedingungen mit Zwangslagen und Vulnerabilität deutlich. Schließlich sind Menschen, die sich in Zwangslagen befinden, wie bereits erläutert wurde, eher dazu bereit prekäre Arbeitsbedingungen hinzunehmen (ILO 2012, 23). In den *Global Estimates of Modern Slavery* (ILO, Walk Free, IOM 2022a,b) wird des weiteren festgestellt, dass beispielsweise Überstunden keinen Verstoß im Sinne der ‚modernen Sklaverei' darstellen, solange sie im Rahmen der jeweils nationalen Gesetzgebung oder tariflicher Regelungen liegen (ILO, Walk Free, IOM 2022b, 21). Aus dieser Perspektive fällt dementsprechend alles, was sich außerhalb von festgelegten Arbeits- und Unterbringungsvorschriften bewegt, unter missbräuchliche Arbeits- und Unterbringungsbedingungen. Diese Sichtweise ist auch in den Interviews sehr präsent. Die befragten Personen stellen die Verletzung gesetzlich vorgegebener Arbeits- und Sozialstandards in den Mittelpunkt ihrer Einschätzungen. Der Landwirt Markus Andert hält das Nicht-Einhalten von Arbeitsrechten als klaren Hinweis für das Vorliegen ‚moderner Sklaverei'.

> „Unbezahlte Überstunden, keine Pausenzeiten, wie es Gesetz wäre. Oder eben, wenn es 30 Grad, 35 Grad hat, die Leute fünf Stunden durchhackeln lassen. Oder keine Toiletten zur Verfügung am Feld. Wenn du 20 Leute dort hast, die müssen irgendwo auf Toilette gehen." (Interview Andert und Waidmann-Andert: Anhang, 188).

Sónia Melo sieht eben solche Missstände hinsichtlich Arbeits- und Unterbringungsbedingungen im Fall der saisonalen Erntearbeiter*innen durchaus für gegeben: „Die arbeiten sehr viele Stunden, ohne freie Tage, über viel zu lange Arbeitszeiten, schlechte Unterkünfte, schlechte Sicherheitsvorkehrungen und so weiter." (Interview Melo: Anhang, 164) Die Bezeichnung des Menschenhandels zum Zweck der Arbeitsausbeutung empfindet sie daher als zutreffend.

Österreichische Arbeits- und Sozialstandards im Bereich der Landwirtschaft werden von den befragten Personen, insbesondere von Ulrike Österreicher, als Expertin für Arbeitsrecht und Ausländer*innenbeschäftigung, grundsätzlich als sehr umfassend interpretiert: „Ob die Arbeitsbedingungen in Österreich im Vergleich zu anderen Ländern nicht sehr gut sind […] wäre eine Überlegung wert“ (Interview Österreicher: Anhang, 181). Wie umfassend die gesetzlichen Regelungen hinsichtlich arbeits- und sozialrechtlichen Mindeststandards in Österreich tatsächlich sind, und woran deren Umsetzung scheitert wird in Kapitel 5 genauer erläutert.

Der Indikator „schlechte Arbeits- und Unterbringungsbedingungen“ lässt nur geringen Interpretationsspielraum, wenn darunter ausschließlich Arbeits- und Unterbringungsbedingungen verstanden werden, die außerhalb gesetzlicher Vorgaben liegen. Dadurch ist seine Anwendung eindeutiger und handlicher als andere der identifizierten Indikatoren. Gleichzeitig erschwert dies jedoch eine konkrete Abgrenzung zu dem Indikator Entrechtung. Im österreichischen Kontext würde es eventuell Sinn machen, die beiden Indikatoren zusammenzufassen, aus einer internationalen Perspektive jedoch nicht. In Ländern ohne umfassend geregeltes Arbeits- und Sozialrecht müssen Menschen gegebenenfalls nicht entrechtet werden, um von missbräuchlichen Arbeits- und Unterbringungsbedingungen betroffen zu sein.

3.2.6 Dokumentenentzug

Der Landwirt Markus Andert sieht die Abnahme von Reisepässen als Indikator für ein Arbeitsverhältnis im Sinne der ‚modernen Sklaverei‘, bezweifelt jedoch, dass so etwas in Österreich vorkommt. Sónia Melo hingegen hat in Ihrer Arbeit bereits öfter erlebt, dass saisonalen Ernterabeiter*innen die Ausweisdokumente abgenommen wurden und spannt einen direkten Bogen zu Menschenhandel und damit zu ‚moderner Sklaverei‘:

> „Das hören wir immer wieder von Menschen, deren Reisepass am Anfang der Saison abgenommen wird und den sie erst am Ende der Saison zurückbekommen. Auch das fällt unter Menschenhandel.“ (Interview Melo: Anhang, 164)

Auch Ulrike Österreicher aus der Landwirtschaftskammer verbindet ‚moderne Sklaverei‘ mit dem Entzug von Ausweisdokumenten. Sie macht deutlich, weshalb der Entzug von Ausweisdokumenten für sie ein klarer Indikator für ein Arbeitsverhältnis im Sinne der modernen Sklaverei darstellt: Weil er mit Freiheitsraub in Verbindung gebracht wird. (Interview Österreicher: Anhang, 183) Weiters kann man interpretieren, dass die Abnahme eines essenziellen Dokuments wie dem Reisepass, eine enorme Ausübung von Macht und

Kontrolle suggeriert. Die Abnahme von Ausweisdokumenten dient dazu, das Abhängigkeitsverhältnis der Arbeitnehmer*innen gegenüber dem*der Arbeitgeber*in zu vertiefen (Kundler 2018, 80). Abgesehen von der ILO, die den Entzug von Ausweisdokumenten in ihrem Folder zu Zwangsarbeit ausdrücklich als eigenständigen Indikator verwendet (ILO 2025, 19), wird er in der Theorie ansonsten eher als Tei der Macht- und Kontrollausübung, denn als eigener Indikator gelesen.

Aufgrund der starken Einschränkung der persönlichen Freiheit einer Person, die mit dem Entzug ihres Ausweisdokuments einhergeht, wird dieser im Rahmen der vorliegenden Arbeit als eigenständiger Indikator aufgenommen.

3.2.7 Tätigkeitsbezogene Charakteristika

Die Expertin für Arbeitsrecht und Ausländer*innenbeschäftigung Ulrike Österreich empfindet den Begriff der ‚modernen Sklaverei' in Bezug auf die saisonale Erntearbeit durch migrantische Arbeitskräfte auch deshalb nicht passend „weil es sich dabei um eine wertvolle Arbeit handelt. Und ich finde, dass mit dem Begriff Sklaverei die Arbeit abgewertet wird. Das finde ich nicht gut. Es ist eine körperlich schwere Arbeit." (Interview Österreicher: Anhang, 177) Ulrike Österreicher sieht, wie in dem Zitat deutlich wird, Sklaverei in Tätigkeitsfeldern mit geringer ‚Wertigkeit' und würde die Landwirtschaft in diese Kategorie auf keinen Fall miteinschließen. Eine solche Abwertung scheint im wissenschaftlichen Diskurs aufgrund der geringen Entlohnung und den schwierigen Arbeitsbedingungen in der Landwirtschaft bereits geschehen. (Bales 2000, 462; Kourabas 2021, 111ff.)

Der Landwirt Markus Andert sagt, als er im Interview über den Arbeitskräftemangel in der Landwirtschaft spricht: „Viele von seinen Arbeitern haben sich selbstständig gemacht, oder eben einen richtigen Job in Österreich angenommen. Zum Beispiel als Mechaniker." (Interview Andert und Waidmann-Andert: Anhang, 185) Im Anschluss an diese Aussage fragt seine Mutter, die ebenfalls Landwirtin ist: „Machen wir keine richtige Arbeit?" (Interview Andert und Waidmann-Andert: Anhang, 185). Er lenkt schließlich ein und trotzdem bleibt der Eindruck, dass er die Tätigkeit in der Landwirtschaft von anderen Tätigkeiten abgrenzt und in einer Art sogar abwertet, wenn er von Menschen spricht, die sich anstatt einer Beschäftigung in der Landwirtschaft „einen richtigen Job" (Interview Andert und Waidmann-Andert: Anhang, 185) gesucht haben. Möglicherweise erleben Landwirt*innen aufgrund der geringen Rentabilität landwirtschaftlicher Betriebe selbst eine Art sozialer Abwertung ihrer Berufsgruppe. Dass die Arbeit in der Landwirtschaft nicht weniger ‚wertvoll' ist, sollte nicht zur Debatte stehen. Österreich kann sehr stolz auf die heimische Landwirtschaft sein. Immerhin ist Österreich, was die Versorgungssicherheit betrifft Spitzenreiter (Land schafft Leben 2024, 3). Teil dieser Versorgungssicherheit sind auch die jährlich aus dem Ausland

wiederkehrenden Saisonarbeiter*innen, ein Aspekt, der während Pandemiezeiten eine große Rolle spielte (Sulzmann 2020), jedoch schnell wieder in Vergessenheit geriet.

In historischen Formen der Sklaverei, insbesondere in der mediterranen Antike, auch in Arbeitsfeldern eingesetzt, die heutzutage mit einem relativ ‚hohen' sozialen Status verbunden werden. Zum Beispiel wurden Sklav*innen damals auch als Lehrer*innen und Ärzt*innen eingesetzt (Eckert 2024, 12, 22 f.), später dann eher in Haushalt, Landwirtschaft, Bergbau und Handwerk (Eckert 2024, 12, 22 f., 45-47; Meyer 2012, 23; Walk Free o.J.). Heutzutage wird ein Großteil der von ‚moderner Sklaverei' Betroffenen in Bereichen eingesetzt, in denen oftmals keine formellen Qualifikationen erforderlich sind (Bales 2000, 462). Dabei handelt es sich außerdem um Arbeitsbereiche, in denen in der Regel einheimische Arbeitskräfte aufgrund schlechter Arbeitsbedingungen, niedriger Entlohnung und vorhandener Alternativen eher weniger anzutreffen sind (Kourabas 2021, 113). Kourabas erklärt außerdem, dass „das migrationsgesellschaftliche Ansehen durch die Wertigkeit der verrichteten Arbeit […] entsprechend niedrig" (Kourabas 2021, 111) ist. Es scheint eine stille Einigkeit darüber zu bestehen, dass Arbeit ein gewisser monetärer, aber auch sozialer Wert innewohnt.

Tätigkeitsbezogene Charakteristika sind trotzdem kein verlässlicher Indikator für moderne Sklaverei, da die Tätigkeitsbereiche doch sehr weit auseinander gehen. Aus diesem Grund werden in dieser Arbeit weder die ‚Wertigkeit' der Tätigkeit noch andere tätigkeitsbezogene Merkmale als relevanter Indikator für ‚moderne Sklaverei' begriffen. Stattdessen wird davon ausgegangen, dass relevante tätigkeitsbezogene Merkmale unter den Indikator ‚Missbräuchliche Arbeits- und Unterbringungsbedingungen' fallen.

3.2.8 Besitzstatus

Bales geht davon aus, dass die meisten Menschen Sklaverei in der heutigen Zeit noch immer stark an den Besitzstatus einer Person knüpfen:

> „The history of slavery spans most of human history and has taken many forms. While slavery continues today in a much changed way, our understanding of it tends to be stuck in the 19th century. The common perception of slavery as the ownership of people has led to confusion about what constitutes slavery today." (Bales 2000, 461)

Dennoch scheint sich diese hegemoniale Vorstellung von ‚moderner Sklaverei' in den letzten 30 Jahren gewandelt zu haben. Vielleicht liegt es am vermehrten Auftreten des Begriffs in öffentlichen Diskursen. Der Indikator ‚Besitzstatus' ist selbstverständlich das eindeutigste Indiz für ‚moderne Sklaverei', er kommt in zeitgenössischen Ausprägungen von Sklaverei

jedoch nur noch selten vor (Bales 2000, 463 f.). Dies spiegelt sich auch in den Befragungen wieder, wo der Besitzstatus kaum eine Rolle gespielt hat. In den Interviews zieht einzig Ulrike Österreicher den Besitzstatus in ihre Überlegungen mit ein: „Bei Sklaverei geht es ja wirklich darum, dass der Mensch einem anderen gehört“ (Interview Österreicher: Anhang, 183).

Der Indikator Besitzstatus wird daher nicht in die folgende Auflistung relevanter Indikatoren für ‚moderne Sklaverei' aufgenommen, da dieser für sich genommen ein ausreichender Beweis für Sklaverei darstellt.

3.2.9 Indikatoren für ‚moderne Sklaverei'

Die Untersuchungsergebnisse machen deutlich, dass sich verschiedene der Indikatoren als eine Art Kausal-Kette begreifen lassen: eine strukturelle Vulnerabilität führt eher dazu, dass Menschen in ihrer Mobilität eingeschränkt sind, in einer Zwangslage landen, die von Arbeitgeber*innen ausgenutzt wird und schließlich zu Entrechtung und missbräuchlichen Arbeitsbedingungen führt. Einige der Indikatoren weisen untereinander Überlappungen auf. Am deutlichsten zeigten sich solche Schnittstellen im Fall der Indikatoren Entrechtung und Missbräuchliche Arbeits- und Unterbringungsbedingungen. Manche der Indikatoren ließen sich auf dieser Grundlage sinnvoll zusammenfassen, bei anderen dagegen macht es trotzdem mehr Sinn, sie getrennt zu betrachten. So wurde beispielsweise der auf Basis der Interviews herausgearbeitete Indikator Rassismus schließlich dem Indikator Vulnerabilität zugeordnet. Wohingegen die Indikatoren Entrechtung und Missbräuchliche Arbeits- und Unterbringungsbedingungen weiterhin getrennt voneinander betrachtet werden. Dass einige der Indikatoren miteinander in einer Art Wechselverhältnis stehen und verschiedene Schnittstellen aufweisen, macht es schwierig die Indikatoren bei deren Anwendung voneinander abzugrenzen. Hinzu kommt, dass es einerseits verschiedene Ausprägungen ‚moderner Sklaverei' gibt und andererseits auch keine einheitliche Definition vorliegt, stattdessen jedoch eine Vielzahl an Definitionen, was es zusätzlich erschwert, ‚moderne Sklaverei' empirisch und damit auch juristisch zu erfassen. Auch wenn in den verschiedenen Definitionen zum Teil die gleichen Begrifflichkeiten Verwendung finden, mangelt es an entsprechenden Erläuterungen. So lassen Begriffe wie ‚Zwang' und ‚Unfreiwilligkeit' einen großen Interpretationsspielraum zu, was die Anwendung von Indikatoren zusätzlich erschwert. Wichtig wäre daher eine empirische fundierte Definition, die alle Formen zeitgenössischer Sklaverei aufgreift und um die Bedeutung relevanter Begrifflichkeiten ergänzt.

Angesichts der Tatsache, dass sich die aus den Interviews herausgefilterten, von den befragten Personen herangezogenen Indikatoren im Großen und Ganzen sehr gut mit den

vorab aus der Theorie abgeleiteten Indikatoren decken, ist eine gesellschaftliche Sensibilisierung zum Thema ‚moderne Sklaverei' und deren Abgrenzung von historischen Formen der Sklaverei durchaus zu beobachten. Selbstverständlich kann im Rahmen von vier geführten Interviews nicht von einer Repräsentativität ausgegangen werden, trotzdem vermitteln die unterschiedlichen Akteur*innen in ihren sehr unterschiedlichen Funktionen einen guten Überblick über hegemoniale Imaginiaries.

Mithilfe der in der Auswertung gewonnenen Erkenntnisse über die Anwendung der Indikatoren auf die praktische Realität, wurden die aus der Theorie abgeleiteten Indikatoren ergänzt, zusammengefasst und erweitert (siehe unten). Die sich überschneidenden Indikatoren wurden in die finale Indikatoren-Liste übernommen. Der aus den Interviews abgeleitete Indikator ‚Dokumentenentzug' wurde aufgrund seiner Prägnanz und Aussagekraft ebenfalls in die finale Indikatoren-Liste übernommen. Der aus den Interviews abgeleitete Indikator ‚Besitzstatus' wurde trotz seiner Prägnanz allerdings nicht als eigenständiger Indikator übernommen, da der Besitz eines Menschen für sich genommen ein hinreichendes Indiz für ‚moderne Sklaverei' sein sollte. Die aus der Theorie vorab abgeleiteten Indikatoren ‚Lohnmanipulation/ökonomische Kontrolle' und ‚Androhung bzw. Anwendung von Gewalt' wurden in den aus der Theorie abgeleiteten Indikator ‚Kontrolle' miteinbezogen. Aufgrund der Herausforderungen, die sich bei der Anwendung der einzelnen Indikatoren zeigten, wurden diese mit Fragestellungen ergänzt, die eine Differenzierung innerhalb der Kategorie ermöglichen und damit Raum für komplexe Lebensrealitäten bieten sollen.

Im Folgenden wird ein Vorschlag vorgestellt, der auf Basis der Zusammenführung von theoretischem Vorwissen und Auswertungsergebnissen ausgearbeitet wurde:

Kontrolle	• Existiert eine umfassende Kontrolle über Verhalten, Bewegungsfreiheit und Lebensbedingungen der Person? • Kommt physische oder psychische Gewalt zum Einsatz, oder wird sie angedroht, um das Arbeitsverhältnis aufrechtzuerhalten? • Werden Löhne systematisch vorenthalten, verspätet oder selektiv gezahlt? • Werden Schulden künstlich erzeugt oder zur Bindung eingesetzt (z.B. Abzahlung von Darlehen für Vermittlungs- und Transportkosten)? (→ Schuldknechtschaft) • Besteht faktische Unterwerfung trotz fehlendem

	rechtlichem Besitzstatus? (Bales 2001, 11; Bales 2000, 475; ILO 2025, 9, 15, 17, 21, 23; Kundler 2018, 77; Walk Free 2023, 8; Walk Free 2013, 10 f..; United Nations 1956, Art. 1)
Unfreiwilligkeit / Zwangslage	• Liegt eine freiwillige und informierte Entscheidung zur Arbeit vor? Oder hat sich die betroffene Person aufgrund von Täuschung (z.B. falsche Versprechen hinsichtlich Arbeitsinhalt, Lohn, Wohnsituation, Arbeitgeber*in oder Rechten) auf das Arbeitsverhältnis eingelassen? • Besteht eine Zwangslage (z.B. ökonomische Notlage, Alternativlosigkeit, migrationsrechtliche Einschränkungen, unsicherer Aufenthaltsstatus), die die betroffene Person daran hindert, das Arbeitsverhältnis zu beenden? • Wird die Arbeit unter Ausnutzung einer Zwangslage oder besonderer Vulnerabilität erzwungen? • Ist das Recht auf freie Arbeitsplatzwahl oder Kündigung de facto unterbunden? (ILO 2025, 7, 9; ILO, Walk Free, IMO 2022b, 21 f.; Walk Free 2013, 10 f.)
Ausbeutungsziel	• Wird die Person systematisch ökonomisch (Arbeitskraft), sexuell oder zu persönlichen Zwecken des Aggressors ausgebeutet? (Bales 2001, 11; Bales 2000, 475; Walk Free 2023, 8; Walk Free 2013, 10 f.)
Rechtlosigkeit und Entrechtung	• Werden grundlegende Arbeits-/Sozialrechte vorenthalten? • Können verletzte Rechte erfolgreich geltend gemacht werden? • Besteht eine strukturelle Entrechtung (z. B. durch Ausschluss von Sozialversicherung, Kündigungsschutz, Gesundheitsversorgung)? (Walk Free 2013, 10 f.)
Mobilitätseinschränkung	• Ist der betroffenen Person die freie Bewegung innerhalb oder außerhalb des Arbeitsortes aus verschiedenen Gründen verwehrt? • Kann die Person das Land verlassen? • Werden Kontakte nach außen verhindert oder stark eingeschränkt? • Wird die betroffene Person räumlich

	isoliert/eingesperrt? (ILO 2025, 11, 13; Kundler 2018, 78 f.; Peano 2023, 297)
Missbräuchliche Arbeits- und Lebensbedingungen	• Besteht eine minderwertige, gesundheitsgefährdende und/oder überfüllte Unterbringung? • Muss gefährliche oder gesundheitsgefährdende Arbeit ohne entsprechende, vom Arbeitgeber gestellte Schutzausrüstung verrichtet werden? Sind Sicherheitsvorkehrungen unzureichend? • Müssen Überstunden bzw. übermäßig lange Arbeitszeiten geleistet werden, die außerhalb gesetzlicher Rahmenbedingungen liegen? • Wurde der beschäftigten Person ein Dienstvertrag ausgehändigt, auf dem Arbeitszeitenreglungen etc. einsehbar sind? • Werden gesetzlich vorgeschriebene Pausen oder freie Tage verwehrt? • Werden sonstige rechtlich festgelegte Arbeits- und Sozialstandards nicht eingehalten? • Aus welchem Grund ist die betroffene Person dazu gezwungen die gegebenen Arbeits- und Unterbringungsbedingungen hinzunehmen? (ILO 2025, 25, 27; ILO 2012, 3, 23, 25)
Strukturelle Vulnerabilität	• Befindet sich die Person in einem gesellschaftlich marginalisierten Status, der ihre Ausbeutbarkeit erhöht (z.B. Migrant*innenstatus, rassistische Diskriminierung • Befindet sich die Person in einem Zustand extremer sozialer, ökonomischer oder rechtlicher Abhängigkeit (z. B. durch Verschuldung, Sprachbarrieren, Aufenthaltsstatus)? • Besteht ein fehlender oder mangelhafter Zugang zu rechtlichem Schutz oder Beschwerdemechanismen? • Besteht mangelnder Zugang (z.B. aufgrund von Sprachbarrieren) zu Wissen über die eigenen Rechte? Bales 2001, 11; Graf, Kupfer 2016, 9 f.; ILO 2012, 3, 5; Kundler 2018 78 f.; Stange 2022, 4)
Dokumentenentzug	• Wurden der beschäftigten Person ihre Ausweisdokumente abgenommen, ohne dass darauf weiterhin uneingeschränkter Zugang besteht? (ILO 2025, 19)

Abbildung 3: Zusammenstellung von Indikatoren für ‚moderne Sklaverei' von Ann-Sophie Pfahler

Indikatoren können dazu beitragen, mögliche Fälle von ‚moderner Sklaverei' frühzeitig zu erkennen, oder als Warnsignale dienen. Während einige Hinweise relativ eindeutig sind,

etwa das Zurückhalten von Ausweisdokumenten, lassen sich andere Indikatoren, wie Zwangslagen schwerer erfassen. Treten entsprechende Anzeichen auf, ist eine genauere Prüfung notwendig, um mögliche Einschränkungen besser zu verstehen und ihre Legitimität zu bewerten. Dabei ist es für die weitere Bearbeitung des Falls die Sicherung von Beweisen essentiell. (ILO 2025, 29)

Abgesehen von der institutionellen Nutzung von Indikatoren-Listen könnten diese auch für Betroffene selbst relevant sein. Hierfür wäre es sinnvoll, zielgruppenspezifisch angepasste Versionen und Übersetzungen zu entwickeln. Eine interdisziplinär ausgearbeitete Liste von Indikatoren könnte ein wichtiges Instrument sein, um ‚moderne Sklaverei' empirisch erfassbar und damit belegbar zu machen.

Was das Resümee der befragten Personen betrifft hinsichtlich der Frage, ob die saisonale Erntearbeit in Österreich eine Form ‚moderner Sklaverei' darstellt, so fällt dieses sehr unterschiedlich aus, auch wenn zusammengefasst eher Zweifel bestehen.
Ulrike Österreicher, Arbeitsrechtsexpertin in der Landwirtschaftskammer und politische Interessenvertretung der Arbeitgeber*innen empfindet die Verknüpfung der österreichischen Landwirtschaft mit ‚moderner Sklaverei' als eine Verharmlosung von Sklaverei und als eine Abwertung der landwirtschaftlichen Beschäftigung. Sie argumentiert mit den vergleichsweise umfassenden Arbeits- und Sozialrechten in Österreich und sieht saisonale Erntearbeiter*innen als unabhängige Subjekte, die frei entscheiden können. Dass in Österreichs Landwirtschaft systematisch ‚moderne Sklaverei' betrieben werde, weist sie ab. (Interview Österreicher: Anhang, 182)

Die Aktivistin Sónia Melo, nimmt mit Ihrer Arbeit bei Sezonieri die Rolle der politischen Interessenvertretung Seitens der Erntearbeiter*innen ein. Sie ist sich teilweise unsicher, tendiert jedoch eher dazu, im österreichischen Kontext nicht von ‚moderner Sklaverei' zu sprechen. Sie unterscheidet in ihrer Argumentation stark zwischen EU-Angehörigen und Drittstaatangehörigen, wobei sie bei Letzteren, nicht zuletzt aufgrund deren aufenthaltsrechtlich bedingter erhöhten Vulnerabilität eher Ansätze ‚moderner Sklaverei' verortet. Dass man im österreichischen Kontext nicht von einer systematisch betriebenen ‚modernen Sklaverei' sprechen kann, hält die Aktivistin jedoch für einen geographischen Umstand: Sie bezieht sich auf Umstände in Grenzländern, wie Südspanien und Süditalien, wo Geflüchtete aufgrund migrationsrechtlicher Einschränkungen in Bedingungen gezwungen werden, die die Aktivistin sehr wohl als ‚moderne Sklaverei' bezeichnen würde (Interview Melo: Anhang, 163). Dabei merkt sie an: „Das System im Hintergrund ist […] dasselbe." (Interview Melo: Anhang, 163)

Der Bio-Landwirtin Anna-Waidmann Andert fällt es schwer sich vorzustellen, dass in der österreichischen Landwirtschaft tatsächlich Zustände herrschen, die als ‚moderne Sklaverei'

einzuordnen sind, schließt es jedoch nicht grundsätzlich aus (Interview Andert und Waidmann-Andert Anhang, 187 f.). Markus Andert und Anna Waidmann-Andert haben trotzdem eine gewisse Vorstellung davon welche Zustände vorherrschten müssten, um sie als ‚moderne Sklaverei' deklarieren zu können. Entsprechende Zustände vermuten sie in Österreich jedoch „verschwindend gering" (Interview Andert und Waidmann-Andert: Anhang, 188).

Der befragte Erntearbeiter Janosch Popa bringt von sich aus die Situation migrantischer Erntearbeiter*innen mit Sklaverei in Zusammenhang und fühlt sich selbst als Sklave, wobei rassistische Differenzierungsmuster für ihn hierbei eine übergeordnete Rolle spielen (Interview Popa: Anhang, 159 f.). Dass Janosch Popa von Sklaverei spricht und sich selbst in einer sklavenähnlichen Position wahrnimmt, soll durch das vorliegende Resümee weder in Frage gestellt noch heruntergespielt werden. Davon abgesehen muss darauf hingewiesen werden, dass Janosch Popa von den befragten Personen der Einzige ist, der sich tatsächlich in der Rolle eines saisonalen Erntearbeiters aus dem Ausland befindet und daher auch am besten über seine Situation Bescheid weiß.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass es mit einigen Schwierigkeiten verbunden ist, ein so komplexes Phänomen, wie das der ‚modernen Sklaverei' messbar zu machen. Die Komplexität ergibt sich aus Überschneidungen verschiedener Formen ‚moderner Sklaverei', aus einem breiten Spektrum an Interpretationsmöglichkeiten für Begrifflichkeiten wie Zwang, Unfreiwilligkeit etc. sowie aus sehr unterschiedlichen Lebenslagen der Betroffenen. All das muss von dem angewendeten ‚Messinstrument' abgefangen werden. Die herausgearbeitete Indikatorenliste versucht genau das zu erreichen und trotzdem mangelt es an einer interdisziplinären Ausarbeitung, welche für die Genauigkeit und den Umfang der Liste eine große Bereicherung wäre.

4. Landwirtschaft im Zeitalter des Kapitalismus: Entwicklungen, Realitäten und Herausforderungen

Um sich der Antwort auf die Frage nach der Arbeits- und Lebensrealität migrantischer Erntearbeiter*innen in der österreichischen Landwirtschaft weiter anzunähern, wird in diesem Kapitel zunächst die österreichische Landwirtschaft aus einer historischen und betriebswirtschaftlichen Perspektive betrachtet (4.1). Dabei werden charakteristische Merkmale und Herausforderungen des Agrarsektors beleuchtet, darunter insbesondere der Arbeitskräftemangel bzw. saisonal schwankende Arbeitskräftebedarf (4.1.1) sowie klima- und

marktbedingte Herausforderungen (4.1.2). Anschließend wird auf die konkreten Arbeitsbedingungen der Beschäftigten innerhalb des Agrarsektors eingegangen (4.2).

4.1 Merkmale und Herausforderungen des Agrarsektors

In den Industrieländern hat sich die Anzahl der landwirtschaftlichen Betriebe und damit auch die Anzahl der in der Landwirtschaft tätigen Personen im Laufe der Jahre kontinuierlich reduziert (Sutter 2004, 94). Auf die Frage nach den Gründen für dieses Entwicklungsmuster in der Agrarwirtschaft wird in der Wissenschaft vor allem auf zwei Ursachen verwiesen: Zum einen auf die geringere Anpassungs- und Konkurrenzfähigkeit der landwirtschaftlichen Unternehmenshaushalte, zum anderen wird auf strukturelle Faktoren verwiesen, welche die Etablierung großbetrieblicher industrieller Strukturen hemmen (Laschewski u.a. 2023, 12 f.).

> „Etwa 93% der Betriebe in Österreich sind laut Definition der Ernährungs- und Landwirtschaftsorganisation der vereinten Nationen (FAO) Familienbetriebe. Hier werden mehr als 50% der Arbeitskraft durch Familienangehörige gestellt. Familienbetriebe bearbeiten rund 85% der landwirtschaftlich genutzten Flächen. Vor allem im Rahmen anfallender Erntearbeiten spielen ausländische Facharbeitskräfte eine wichtige Rolle.“ (Land schafft Leben 2024, 64)

Mittlerweile entwickelt sich die österreichische Landwirtschaft, trotz ihrer relativ hohen Dichte an familienorientierten Klein- und Mittelbetrieben tendenziell dahingehend, dass „immer weniger Landwirte […] immer größere Betriebe [bewirtschaften]“ (Hermannsen 2021). So hat sich zwischen 2003 und 2016 die Anzahl an landwirtschaftlichen Kleinbetrieben in Österreich halbiert (Machold, Groier 2019, 187). Warum ist das so? Um den Gewinn in der landwirtschaftlichen Produktion zu steigern sind kapitalintensive Produktionsgüter nötig, die sich vor allem kleinere und mittlere Betriebe nur schwer leisten können. Außerdem braucht es für den Aufbau großbetrieblicher Strukturen auch die entsprechenden Nutzflächen, die bei steigenden Bodenpreisen immer schwieriger zu ergattern sind (Hermannsen 2021). Die internationale Landwirtschaft hat sich im Laufe der Zeit zunehmend der Agrarindustrie zugewendet, was zur Zerstörung eines großen Teils kleinbäuerlicher Strukturen auch in Österreichs Landwirtschaft geführt hat (Sezonieri-Kampagne, Europäisches BürgerInnenforum 2018, 89 f.). Gefördert wird das Ganze durch öffentliche Gelder auf EU-Ebene (Gemeinsame Agrarpolitik der EU): Je größer der Betrieb, umso höher die von der EU subventionierten Fördermittel (Hermannsen 2021; Sezonieri-Kampagne, Europäisches BürgerInnenforum 2018, 89). (Auf die Gemeinsame Agrarpolitik der EU wird im fünften Kapitel dieser Arbeit noch näher eingegangen.)

Eine Intensivierung und Industrialisierung der Produktionsprozesse spielt sich zwar in so gut wie allen Wirtschaftsbereichen ab, trotzdem sind nicht alle Sektoren auf die gleiche Weise betroffen. Verschiedene Bedingungen und Merkmale im landwirtschaftlichen Arbeitsprozess heben sich von anderen Wirtschaftsbereichen ab und machen die besonderen Herausforderungen des Landwirtschaftssektors aus:

- Räumliche Ausdehnungsmöglichkeiten: landwirtschaftlicher Betriebe sind an die Nutzbarkeit des Bodens gebunden.
- Landwirtschaftliche Produktionszyklen sind im Gegensatz zu anderen Industrieprozessen an die Jahreszeiten geknüpft,
- der dadurch bedingte saisonal schwankende Arbeitskräftebedarf,
- landwirtschaftliche Produktion ist aufgrund wetter- sowie marktbedingter Unvorhersehbarkeiten stark risikobehaftet.
- Eine vergleichsweise geringe Rentabilität landwirtschaftlicher Betriebe,
- nur begrenztes Potenzial für Skalenvorteile (Kostenersparnisse durch Betriebsvergrößerungen).

(Laschewski u.a. 2023a, 13 f.; Sutter 2004, 95)

Im Folgenden wird auf die Merkmale bzw. Herausforderungen eingegangen, die auf die Arbeits- und Lebensbedingungen der Beschäftigten einen ganz konkreten Einfluss haben. Dazu gehört einerseits der vorherrschende Arbeitskräftemangel bzw. der saisonal schwankende Arbeitskräftebedarf (4.1.1) und andererseits die risikobehafteten Unvorhersehbarkeiten wie klima- oder marktbedingte Schwankungen (4.1.2).

4.1.1 Arbeitskräftemangel in der Landwirtschaft oder saisonal schwankender Arbeitskräftebedarf

Im 20. Jahrhundert, insbesondere nach dem Ende des zweiten Weltkrieges, kam es in der österreichischen Landwirtschaft lange Zeit zu einer stetigen Abnahme an in der Landwirtschaft angestellten Personen. So waren es 1939 in Österreich noch 359 000 abhängig beschäftigte landwirtschaftliche Arbeitskräfte, wovon im Jahr 2020 nur noch knapp 7 % übrig waren (Laschewski u.a. 2023a, 8 ff.). Zum einen reduzierte sich die Anzahl landwirtschaftlicher Betriebe, zum anderen ging der Bedarf und damit auch der Anteil an dauerhaft angestellten Arbeitskräften in der österreichischen Landwirtschaft, aufgrund der fortschreitenden Mechanisierung und dem Ersatz der Pferdekraft durch technische Geräte, deutlich zurück (Laschewski u.a. 2023a, 8f.).

Der Sog der städtischen Industrie auf die Bewohner*innen des ländlichen Raumes und die damit verbundene Landflucht führte außerdem dazu, dass der Landwirtschaft auch

zunehmend weniger Arbeitskräfte zur Verfügung standen (Laschewski u.a. 2023, S.8f.). Ab den 1970er Jahren kamen neben weiteren technologischen Fortschritten auch wirtschaftliche Dynamiken, wie steigende Bodenpreise hinzu, die Auswirkungen auf die strukturelle Entwicklung der Landwirtschaft hatten. Auch die zunehmende Diversifizierung wirtschaftlicher Aktivitäten im ländlichen Raum über die Landwirtschaft hinaus, hatte ihre Auswirkungen auf kleinbäuerliche Betriebe, den lokalen Landwirt*innen standen nun noch weniger Arbeitskräfte zur Verfügung. (Laschewski u.a. 2023a, 8-10)

Mit der Internationalisierung des Finanzkapitals kam es in den globalen Zentren mit der Zeit zu einem Rückbau heimischer industrieller Produktion in bestimmten Industriesektoren (populärstes Beispiel ist wohl die Textilindustrie, gleiches gilt jedoch auch für die Landwirtschaft) (González Volz 2022, 25). Produktion und damit auch Arbeitsplätze wurden in diesem Zuge verstärkt weg von den Hochlohnländern hin zu peripheren oder semiperipheren Regionen verlagert, da dort ein deutlich geringerer Aufwand an Produktions- und vor allem Lohnkosten gezahlt werden muss und somit höhere Profite möglich sind (González Volz 2022, 25). Diese Entwicklungen führten zu einer Zurückdrängung kleinbäuerlicher Wirtschaftsstrukturen, da diese dem Wettbewerb mit Großbetrieben nicht standhalten konnten. Massenproduktion und Mechanisierungstendenzen führten dazu, dass kleinere Landwirtschaftsbetriebe drauf angewiesen waren, billige Arbeitskraft aus dem Ausland zu importieren (González Volz 2022, 25).

Um Dynamiken wie diese abzufedern, wurde vom Staat eine Immigrationspolitik gefahren, die den Zugang migrantischer Arbeitskräfte zum österreichischen Arbeitsmarkt erleichtern sollten (Laschewski u.a. 2023a, 8 ff.). Das Defizit an Arbeitskräften wird in der Landwirtschaft von Hochlohnländern, aber auch in vielen Schwellenländern von migrantischen, oftmals saisonalen Arbeitskräften abgedeckt, da für österreichischen Arbeitnehmer*innen die kollektivvertraglich bestimmten Löhne in der Landwirtschaft nicht attraktiv genug zu sein scheinen (Wiesinger u.a. 2023, 184 f.).

> „Die Liberalisierung der Arbeitsmärkte erlaubte einige arbeitsintensive Bereiche der landwirtschaftlichen Produktion aufrecht zu erhalten, indem vor dem Hintergrund eines großen Einkommengefälles, sowohl innerhalb der EU als auch gegenüber angrenzenden Drittstaaten, diese lokal fehlenden Arbeitskräfte durch Wanderarbeitskräfte substituiert werden können.“ (Laschewski u.a. 2023b, 247)

Die EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit und der damit verbundene Zugang zu Erntearbeitskräften aus ärmeren Regionen schufen erst die Grundlage dafür, dass einige Obst- und Gemüsebetriebe seit den 1990er-Jahren auf Größenordnungen expandieren konnten, die zuvor nicht vorstellbar gewesen wären. Ein derartiges Wachstum ist nämlich ohne günstige

und vor allem saisonal flexibel einsetzbare Arbeitskräfte gar nicht möglich gewesen. (Hentschel 2023, 147 f.)

Die politischen Anstrengungen, landwirtschaftliche Betriebe mit billigen Arbeitskräften zu versorgen, sind aber keinesfalls ein neues Phänomen: Die Politik macht es sich schon seit dem Ende des 19. Jahrhunderts zur Aufgabe, Regelungen zu entwerfen, die dazu dienen sollen landwirtschaftliche Betriebe mit billigen Arbeitskräften zu versorgen (Hentschel 2023, 150). Bereits mit der Ablösung feudaler Herrschaftsstrukturen durch kapitalistische Systeme war es zu einer Ausweitung saisonaler Beschäftigung gekommen. Arbeit wurde nun verstärkt über Lohnverhältnisse organisiert, anstatt über rechtlich fixierte Bindungen zwischen Gutsherr*innen und Gesinde. Mit der Intensivierung des Ackerbaus stieg der Bedarf an Sommerarbeit. Daraus entstand eine Klasse von sogenannten Wanderarbeiter*innen, die ausschließlich in saisonalen Bereichen der Landwirtschaft tätig war. (Laschewski u.a. 2023a, 22 ff.) Bereits im Jahr 1933 wurde ein nicht unerheblicher Teil des Arbeitskräftebedarfs in der österreichischen Landwirtschaft, insbesondere im Rübenanbau, über die Beschäftigung von Wanderarbeitskräften gedeckt. Damals waren es um die 15 000 Wanderarbeitskräfte, wovon rund 8.000 aus dem Ausland, insbesondere aus der Tschechoslowakei und Ungarn kamen. (Wiesinger u.a. 2023, 181)

In der heutigen Zeit beschreibt der Begriff Saisonarbeit „flexible Arbeitsmodelle, die es ermöglichen Familienarbeitskräfte und lokale Arbeitskräfte durch flexible externe Arbeitskräfte zu ersetzen“ (Laschewski u.a. 2023a, 24). Saisonal beschäftigte Erntearbeiter*innen sind in der Regel in zeitlich beschränkten Produktionszweigen (etwa im Gemüse- oder Obstbau) tätig, die vor allem auf bestimmte Kulturen (Erdbeeren, Spargel, Gurken etc.) spezialisiert sind. Neben Saisonarbeitskräften finden sich unter den Beschäftigten auch arbeitslose Menschen sowie Schüler*innen und Studierende, die während ihrer Ferien in Österreich ihr Einkommen aufbessern. (Wiesinger u.a. 2023, 184)

Es lässt sich beobachten, dass sich in der österreichischen Landwirtschaft im Laufe der Zeit eine Art ‚Verfügbarkeitsthese' entwickelt hat, die den Anschein vermittelt, es gäbe einen geradezu unerschöpflichen Pool billiger Arbeitskräfte aus dem Ausland (Laschewski u.a. 2023b, 246). Insbesondere in den letzten Jahrzehnten wird aber deutlich, dass es eben keine unbegrenzte Verfügbarkeit an saisonalen Erntearbeiter*innen gibt, derer sich die Landwirt*innen ganz nach Bedarf bedienen können. In einigen Herkunftsländern der in Österreich beschäftigten saisonalen Erntearbeiter*innen (z.B. Rumänien, Bulgarien, Kosovo oder Nordmazedonien) lässt der demographische Wandel sowie zunehmende Abwanderung der jüngeren Bevölkerung die scheinbar unerschöpfliche Quelle der Arbeitskraft langsam versiegen. (Laschewski u.a. 2023b, 249; Wiesinger u.a. 2023, 182)

> „Von diesem demographischen Wandel sind insbesondere die postsozialistischen Gesellschaften Osteuropas betroffen, die in den letzten drei Jahrzehnten nach dem Fall des eiserenen Vorhangs, einen stetigen und zuverlässigen Zustrom von nicht nur landwirtschaftlichen Wanderarbeitskräften garantiert haben“ (Laschewski u.a. 2023b, 247)

In anderen Herkunftsländern (z.B. Slowenien, Kroatien oder Polen) sind die Löhne in der Landwirtschaft in den letzten Jahren angestiegen, sodass diese Länder inzwischen selbst zum Ziel für saisonale Beschäftigung migrantischer Arbeitskräfte werden (Laschewski u.a. 2023b, 249).

> „Teilweise sind auch die administrativen Hürden für eine Arbeitserlaubnis leichter zu überwinden und nicht zuletzt spielen geographische Nähe und kulturelle Faktoren eine Rolle, dass eine Arbeit auf deutschen oder österreichischen Landwirtschaftsbetrieben immer weniger attraktiv erscheint.“ (Laschewski u.a. 2023b, 249)

Eine weitere Annahme, die sich im Laufe der Zeit etablieren konnte, ist die sogenannte ‚Qualifikationsthese', die suggeriert, dass Erntearbeit eine simple Tätigkeit sei, für die es keinerlei Qualifikation bedarf (Laschewski u.a. 2023b, 247). Tatsächlich ist es jedoch so, dass es durchaus gewisse Vorkenntnisse braucht, wie etwa ein Verständnis für die landwirtschaftlichen Arbeitsprozesse, um den Anforderungen der Erntearbeit sowie der weiteren Produktionsschritten gerecht werden zu können (Bock-Schappelwein 2023, 33; Laschewski u.a. 2023b, 247).

Inwiefern sich der Bedarf an Arbeitskräften in Österreichs Landwirtschaft beispielsweise durch die Entwicklung neuer Technologien in Zukunft verändern wird, bleibt unklar (Hentschel 2023, 165). Das ist auch im Hinblick auf die Forschungsfrage relevant, da sich dadurch langfristig sowohl die Nachfrage nach migrantischen Saisonarbeitskräften als auch die Bedingungen landwirtschaftlicher Arbeit verändern könnten.

4.1.2 Klima-/Marktbedingte Herausforderungen oder die große Lebensmittelindustrie

Mit den großen Krisen der letzten Jahre, wie der Corona-Pandemie oder dem Ukraine-Krieg, rückt die Ernährungssicherheit wieder zunehmend in den Fokus von Politik, Medien und Gesellschaft. Im Grunde sollte sich Österreich diesbezüglich keine großen Sorgen machen müssen, da es sich im internationalen Vergleich, was die Ernährungssicherheit betrifft, im Spitzenbereich wiederfindet (Land schafft Leben 2024, 3).

> „Sieht man sich die Entwicklung seit 1995 an, sind verschiedene Trends zu beobachten. Gemüse und Getreide, im Idealfall täglicher Bestandteil unserer Ernährung, landen heute deutlich öfter und in größeren Mengen auf unseren Tellern, als noch vor 25 Jahren.“ (Land schafft Leben 2024, 4)

Gemüse macht mit rund 121 kg pro Jahr pro Person den Großteil unseres Lebensmittelverbrauchs aus, dicht gefolgt von Milch und Milchprodukten mit rund 116 kg. Getreide und Reis machen 96 kg, Obst 79,6 kg aus (Land schafft Leben 2024, 4). Was den Selbstversorgungsgrad betrifft, so liegt dieser in Österreich, was Gemüse angeht, bei 58 % und was Obst angeht, bei 45 % (Land schafft Leben 2024, 11 f.). Demensprechend wichtig ist die Landwirtschaft für unsere Lebensmittelversorgung.

> „Hinter Essen und Trinken, so alltäglich es auch scheinen mag, steckt viel mehr als die reine Energiezufuhr, um durch den Tag zu kommen. Unser Griff ins Regal beeinflusst neben der eigenen Gesundheit die Haltungsbedingungen von Nutztieren aber auch die Arbeitsbedingungen von Menschen, die Teil der Wertschöpfungskette eines Lebensmittels sind.“ (Land schafft Leben 2024, 26)

Oftmals entscheidet jedoch letztendlich der Preis eines Produkts, ob es in unserem Einkaufwagen landet oder nicht (Land schafft Leben 2024, 22). Dass die Haushaltsausgaben für Lebensmittel der Bevölkerung in der EU in den letzten Jahrzehnten deutlich gesunken sind, „liegt nicht nur an der Produktivitätssteigerung in der Landwirtschaft. Auch die bessere Infrastruktur, eine effizientere Logistik und der Wettbewerb im Handel führen zu günstigeren Lebensmittelpreisen.“ (Land schafft Leben 2024, 26) So wurden in Österreich im Jahr 1945 noch 45 % der Haushaltsausgaben für Ernährung (inkl. alkoholfreier Getränke) verwendet, heutzutage sind es nur noch um die 12 % (Land schafft Leben 2024, 26). Der Preis, zu dem wir ein Lebensmittelprodukt schließlich im Supermarkt erhalten wird durch verschiedene Faktoren entlang dessen Wertschöpfungskette bestimmt. In der Regel macht der Einkaufspreis um die 50 % des späteren Verkaufspreises aus. Hinzu kommen Logistik-, Personal- und Filialerhaltungs- sowie Werbekosten. Ein weiterer wichtiger Faktor für die Preisbildung eines Produkts ist außerdem der Wettbewerb innerhalb des Lebensmitteleinzelhandels. (Land schafft Leben 2024, 30 f.)

Bei Befragungen österreichischer Konsument*innen wird klar, dass neben Geschmack (1.Platz), Herkunft (2. Platz) und Preis (3. Platz) eines Produkts auch Umweltauswirkungen und Tierwohl überzeugen, soziale Nachhaltigkeitsfaktoren wie Arbeitsbedingungen werden allerdings kaum genannt (Land schafft Leben 2024, 40 f.). In der Wissenschaft werden Angaben aus Konsument*innen-Umfragen jedoch relativiert betrachtet. Es ist die Rede von der sogenannten ‚Consumer-Citizen-Gap‘: In Umfragen antworten Menschen nämlich eher

aus der Sicht eines Gesellschaftsmitgliedes mit gewissen Werten. Im Supermarkt nimmt dann aber die Rolle als Konsument*in überhand und letztendlich entscheidet vor allem der Preis, was in unserem Einkaufswagen landet (Land schafft Leben 2024, 41 f.). Demensprechend wichtig ist es dem Lebensmitteleinzelhandel, seine Produkte so günstig wie nur irgend möglich anzubieten. Doch wie bei allen Schnäppchen, muss irgendjemand den Preis dafür zahlen.

> „Billige und ausreichend zur Verfügung stehende Lebensmittel bildeten eine unverzichtbare Grundlage für die Etablierung des fordistischen Arbeits- und Konsummodells. Sie ermöglichten es, Lohnkosten gering zu halten und den Bereich des Massenkonsums auf Non-Food-Bereiche auszuweiten.“ (Behr 2013, 182)

Der *Report Lebensmittelkonsum in Österreich* (Land schafft Leben 2024) betont, warum es so wichtig ist, dass Konsument*innen mehr zu österreichischen Produkten greifen und zielt mit dieser Frage auf die theoretische Macht der Konsument*innen ab, was das Angebot im Supermarkt betrifft:

> „Was kannst du als Einzelperson tun? Zuallererst kannst du dir bewusst machen, dass du mit jedem Griff ins Regal einen Produktionsauftrag erteilst. Sind dir faire Arbeitsbedingungen oder Tierwohl wichtig, kannst du zu genau diesen Produkten greifen.“ (Land schafft Leben 2024, 61).

Doch während mit ökologischer Nachhaltigkeit bereits auf den Verpackungen des Produkts geworben wird, bleiben die dahintersteckenden Arbeitsbedingungen für die Konsument*innen in der Regel leider unsichtbar. Und selbst wenn die Konsument*innen bewusst zu Produkten greifen, die mit Labeln zertifiziert sind, die eigentlich für faire Arbeitsbedingungen stehen sollen, bedeutet dies keineswegs, dass dies dann auch der Realität entspricht: So ist beispielsweise das Label „pro planet“, welches von REWE ins Leben gerufen wurde und sowohl für ökologische als auch für soziale Nachhaltigkeit stehen soll, bereits in Verruf geraten, da produzierende Betriebe durch die Ausbeutung ihrer Angestellten aufgefallen sind. (Sezonieri-Kampagne, Europäisches BürgerInnenforum 2018, 20 ff.)

Es sind jedoch nicht nur die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten, auf die sich der Preisdruck des Lebensmitteleinzelhandels negativ auswirkt. Der Tätigkeitsbericht des Fairness-Büros, einer Stelle, die sich unter anderem für Landwirt*innen einsetzt, die von unfairen Handelspraktiken betroffen sind, macht deutlich, dass landwirtschaftliche Betriebe, insbesondere Kleinbetriebe enorm unter Druck gesetzt werden. (Fairness-Büro o.J.) Das Fairness-Büro ist eine „weisungsfreie, unparteiische Stelle, die ihre Tätigkeit vertraulich und unter Wahrung der Anonymität jedes Beschwerdeführers ausübt“ (Fairness-Büro 2022, 10).

Ziel ist es, einen fairen Wettbewerb in der Wertschöpfungskette der österreichischen Lebensmittelproduktion zu fördern, zumal insbesondere der Obst- und Gemüsebau von großem Wettbewerbs- und Preisdruck gekennzeichnet ist (Egartner u.a. 2023b,178; Fairness-Büro 2022, 6):

> „Der Konkurrenz- und Preisdruck ist ein wesentlicher Grund, warum viele Bäuer_innen mit schlechten Arbeitsbedingungen und wachsender sozialer Unsicherheit, Verschuldung und hoher Arbeitsbelastung konfrontiert sind." (Sezonieri-Kampagne, Europäisches BürgerInnenforum 2018, 89 f.)

Gleich zu Beginn ihres Tätigkeitsberichts aus dem Jahr 2022, wird auf die große Asymmetrie in der Verhandlungsmacht zwischen Lieferant*innen (Landwirtschaftlichen Betrieben) und dem Lebensmitteleinzelhandel verwiesen (Fairness-Büro 2022, 6). Bezugspunkt des Fairness-Büros bildet das Faire Wettbewerbsbedingungen-Gesetz (FWBG 2021), welches die österreichische Umsetzung der EU-Richtlinie für unlautere Handelspraktiken (UTP-Richtlinie: Unfair Trading Pracitces EU2019/633 (EU 2019a)) darstellt. Ziel der EU-Richtlinie war es „faire Partnerschaften zwischen Handel, Produzenten und Landwirtschaft herzustellen" (Fairness-Büro 2022, 9), sowie die Transparenz in der Wertschöpfungskette der Lebensmittelindustrie zu fördern. Aufgrund der wachsenden Marktkonzentration im Lebensmitteleinzelhandel wurde ein ausgleichendes Instrument in Bezug auf die ungleiche Verhandlungsmacht zwischen Handel und Lieferant*innen zunehmend wichtig. In Österreich lässt sich eine Oligopol-Situation beobachten, da allein drei große Handelsketten (Spar, REWE-Group, Hofer) im Jahr 2021 einen Marktanteil in der Höhe von 88% des gesamten Lebensmitteleinzelhandels ausmachten. (Behr 2013, 196; Fairness-Büro 2022, 15)

Das FWBG wird über zwei Anhänge geregelt. Zum einen gibt es die absolut verbotenen Praktiken, die unter keinen Umständen Anwendung finden dürfen und im FWBG über elf verschiedene Tatbestände geregelt werden. Ein praxisnahes Beispiel für eine solche absolut verbotene Handelspraktik wären sogenannte Vergeltungsmaßnahmen seitens der Käufer*innen, die den Lieferant*innen drohen, dass sie im Falle einer Geltendmachung ihrer Rechte ausgelistet werden würden (Fairness-Büro 2022, 11, 13). Zum anderen gibt es die unlauteren Praktiken, die, sofern sie zwischen Lieferant*innen und Abnehmer*innen (= dem Lebensmitteleinzelhandel) explizit vereinbart wurden, Anwendung finden dürfen. Beispielsweise wenn Lieferant*innen vom abnehmenden Lebensmitteleinzelhandel vertraglich dazu verpflichtet werden, an Preisaktionen teilzunehmen, sprich den Verkaufspreis gegenüber dem Handel an den Aktionspreis anzupassen (Fairness-Büro 2022, 11, 13). Die aktuelle marktwirtschaftliche Situation übt großen Druck auf die produzierenden Betriebe in Österreich aus (Behr 2013, 196).

> „Bauern berichten von Händlern, die Salat auf Kosten des Produzenten retournieren, steht er zu lang in deren Regalen. Lieferungen würden abrupt gestoppt, was die verderbliche Ware bei ihnen verfaulen lasse. Ist die Witterung wiedrig, drohen ungeplante Stehzeiten. Immer wieder nehme sich der Handel das Recht heraus, auch um sechs Uhr abends zu bestellen, was Arbeit bis Mitternacht nach sich ziehe.“ (Kainrath 2020)

Nicht nur die Machtasymmetrie zwischen Lieferant*innen und Lebensmitteleinzelhandel, auch die Zunahme an Eigenmarken der Handelsketten machen den produzierenden Betrieben schwer zu schaffen (Fairness-Büro 2022, 15):

> „Die strategische Eigenmarken-Positionierung hat zur Folge, dass sich die Handelsketten von den Marktproduzenten und deren Markenartikeln unabhängig machen und damit eine noch stärkere Verhandlungs-, Markt- aber auch Produktmacht an sich reißen.“ (Fairness-Büro 2022, 25)

Damit werden heimische Produktionsbetriebe austauschbar gemacht und sehen sich zunehmend dazu gezwungen, vom Handel aufgeführte unlautere Handelspraktiken anzunehmen, obwohl diese sich nachteilig auf sie auswirken (Fairness-Büro 2022, 26). So kommt es beispielsweise vor, dass ein Betrieb vom Handel dazu aufgefordert wird, einen gewissen Anteil an qualitativ gleichwertigen, aber billigeren Artikeln für die Eigenmarke des Handels zu produzieren. Andernfalls wird mit Auslistung gedroht (Fairness-Büro 2022, 26).

Zusätzlichen Druck üben klimabedingte Unvorhersehbarkeiten auf die landwirtschaftlichen Betriebe aus. Neben der Tatsache, dass klimatische Faktoren (Dürren, Überschwemmungen etc.) Quantität und Qualität der Produkte und damit auch das Einkommen der Betriebe negativ beeinflussen können, wird den landwirtschaftlichen Betrieben vom Handel teilweise zusätzlich eine vertraglich vorab nicht vereinbarte Strafzahlung erzwungen, wenn die vereinbarte Menge nicht geliefert werden kann. In der Praxis kann sich eine solche erzwungene Strafzahlung beispielsweise so äußern, dass der Handel dem Lieferanten die Abnahme verweigert, wenn der Preis nicht gesenkt wird. (Fairness-Büro 2022, 24)

Die Landwirtschaft Österreichs steht unter Druck, so viel sollte klar geworden sein. Landwirtschaftliche Betriebe sehen sich dazu gezwungen, ihre Produktionsweise und ihre Produktionskosten durch verschiedene Zahnräder zu intensivieren und zu optimieren (Röttger, Sperneac-Wolfer 2023, S. 129). Doch wer trägt die Kosten? Im folgenden Kapitel wird beleuchtet, welche Rolle die Arbeits- und Lebensbedingungen der Saisonarbeiter*innen für die ‚Optimierung‘ der Produktion in landwirtschaftlichen Betrieben spielen.

4.2 Arbeits- und Lebensrealität saisonaler Erntearbeiter*innen aus dem Ausland

Wie bereits zuvor erörtert, deckt Österreich den Arbeitskräftemangel in der Landwirtschaft mithilfe migrantischer, saisonal beschäftigter Arbeitnehmer*innen.

Abbildung 4: Fremdarbeitskräfte in Österreich nach Herkunftsländern (Land schafft Leben 2024, S. 65)

Die Grafik veranschaulicht die Herkunftsländer der in Österreichs Landwirtschaft beschäftigten migrantischen Arbeitskräfte im Jahr 2024. Wie sich der Grafik entnehmen lässt, kommen mit Abstand die meisten Menschen aus Rumänien und Ungarn. „Die Hintergründe und Ursachen von Migration sind oftmals eng verwoben mit den Auswirkungen des Agrar- und Lebensmittelsystems." (Sezonieri-Kampagne, Europäisches BürgerInnenforum 2018, 91) So verlagern beispielsweise österreichische Agrarkonzerne ihre Produktion nach Rumänien, wo sie auf vielen Hektar Land exportorientierte Monokulturen anbauen und damit die lokalen Kleinbäuer*innen in den Ruin treiben, die dann wiederum der österreichischen Landwirtschaft als billige Arbeitskräfte zur Verfügung stehen (Behr 2013, 191; Sezonieri-Kampagne, Europäisches BürgerInnenforum 2018, 91).

Die Herkunft der Arbeiter*innen verändert sich aber mit der Zeit (Hentschel 2023, 163) aufgrund verschiedener Faktoren (wie im vorherigen Kapitel 4.1 bereits beschrieben wurde). Mittlerweile kommen auch zunehmend Menschen aus ferneren Ländern wie Sri Lanka oder Nepal, um in Österreichs Landwirtschaft zu arbeiten (Knoch, Melo 2025, S. 34). Auch die Expertin des ÖGB erkennt einen Wandel bezüglich der Herkunftsländer von

Saisonarbeiter*innen. So sind in den letzten Jahren vermehrt Menschen „aus den Westbalkanstaaten sowie aus Georgien und der Ukraine“ (Interview ÖGB: Anhang, 208) zum Arbeiten nach Österreich gekommen.

Die tägliche Arbeit in Österreichs Landwirtschaftsbetrieben ist hart und gekennzeichnet durch sehr lange Wochenarbeitszeiten im Vergleich zu anderen Wirtschaftsbereichen (Putzing 2023, 67). Über 60 Stunden Wochenarbeitszeit sind hier keine Ausnahmefälle, sondern Alltag (Knoch, Melo 2025, 34). Die Arbeiter*innen sind konfrontiert mit herausfordernden Witterungsbedingungen (z.B. extreme Hitze ohne Schatten), einseitigen körperlichen Belastungen, die nicht selten zu physischen Abnutzungserscheinungen führen, sowie risikobehafteten Arbeiten mit großen Maschinen. Dementsprechend wichtig ist es für die Arbeiter*innen, ihre Ausdauer, Konzentration sowie feinmotorische Fähigkeiten unter Beweis zu stellen, um den täglichen Anforderungen gerecht werden zu können. (Wiesinger u.a. 2023, 177, 179; Knoch, Melo 2025, 34) „300 Arbeitssunden im Monat, ganze Saisonen ohne einen freien Tag in abgelegenen, ländlichen Regionen oder in geschlossenen Glashäusern sind keine Seltenheit.“ (Meló 2021, 538)

Nicht selten kommt es dabei zu einer Art geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung, bei der Frauen eher für Tätigkeiten mit feinmotorischen Anforderungen (z.B. Erdbeeren pflücken) eingesetzt werden und Männer eher dort, wo es viel körperliche Kraft (z.B. Heuballen stapeln) braucht (Wiesinger u.a. 2023, 179; Hentschel 2023, 158). Außerdem verdienen Frauen zum Teil weniger als ihre männlichen Kollegen mit der Begründung, sie würden langsamer arbeiten oder keinen Traktor fahren können (Knoch, Melo 2025, 35).

Doch auch psychische Belastungen spielen im Alltag von Erntearbeiter*innen eine Rolle. Neben rassistischen Anfeindungen sind sie Wochen bis Monate von ihrem sozialen Umfeld getrennt, können oftmals die deutsche Sprache kaum sprechen und leben in Österreich einen von Isolation geprägten Alltag (Wiesinger u.a. 2023, 185; Knoch, Melo 2025, 35). Es kommt aber nicht nur zu einer geschlechtsspezifischen, sondern auch zu einer rassistischen Arbeitsteilung. So erklärt die Expertin des ÖGB im Interview, dass „Migrant:innen […] oft auch die körperlich härtesten, gefährlichsten oder gesellschaftlich weniger anerkannten Aufgaben zugewiesen“ werden (Interview ÖGB: Anhang, 205).

Neben der Arbeitskraft werden auch Beziehungen der Saisonarbeitenden ausgebeutet: „Derzeit rekrutieren häufig die zentralen Saisonarbeitskräfte Erntearbeitskräfte in ihren Herkunftsregionen, meist aus der Familie oder dem Freundeskreis aus einer nahen dörflichen Umgebung.“ (Wiesinger u.a. 2023, 182) Dieses Vorgehen bietet den Landwirt*innen, also den Arbeitgeber*innen eine Art Garantie, was die Zuverlässigkeit und Leistungskraft der neuen Arbeiter*innen betrifft. Gleichzeitig gibt es auch den neu rekrutierten Arbeitskräften eine Art Sicherheit, da sie sich bereits vorab ein zuverlässiges Bild

vom Betrieb und den Arbeits- und Lebensbedingungen vor Ort machen können. (Wiesinger u.a. 2023, 182; Hentschel 2023, 158).

Die Organisation der Arbeit im Betrieb basiert auf einer hierarchischen Ordnung. „Auf allen gut funktionierenden Betrieben gibt es zentrale Saisonarbeitskräfte, die oft als Vorarbeiter und Vermittler in Erscheinung treten und bereits seit vielen Jahren im selben Betrieb arbeiten." (Wiesinger u.a. 2023, 179) Diese zeichnen sich oftmals durch ihre guten Deutschkenntnisse aus und können von einem über Jahre aufgebauten Vertrauensverhältnis zur Betriebsleitung profitieren (Wiesinger u.a. 2023, 179; Knoch, Melo 2025, 35). Die Expertin des ÖGB erzählt außerdem vom stark hierarchisch geprägten Gefälle zwischen Arbeitgeber*in und Arbeitnehmer*in: „In vielen Betrieben herrschen weder Respekt noch Mitbestimmung und oft gibt es keinen Betriebsrat. […]. Die Arbeitgeber:innen haben deutlich mehr Macht und die Arbeitnehmer:innen sind von ihnen abhängig." (Interview ÖGB: Anhang, 205)

Im Jahr 2018 hat die Sezonieri-Kampagne gemeinsam mit dem Europäischen BürgerInnenforum einen vergleichenden Bericht über die gewerkschaftliche Organisierung in der migrantischen Landarbeit veröffentlicht (Sezonieri-Kampagne, Europäisches BürgerInnenforum 2018). Hier kommen auch Erntearbeiter*innen zu Wort, die aus erster Hand über die Arbeits- und Lebensbedingungen berichten, mit denen sie in der europäischen Landwirtschaft konfrontiert sind. So berichtet beispielsweise eine rumänische Erntearbeiterin, über ihre Arbeit in einem landwirtschaftlichen Betrieb in Österreich, wo ihre Arbeitstage um fünf Uhr morgens beginnen und erst nach 13-17 Stunden harter Arbeit wieder enden. Der Job, den sie aufgrund des Lohngefälles zwischen Rumänien und Österreich annahm, wurde ihr durch Bekannte vermittelt. Zu Beginn bekam sie einen Stundenlohn von 3,50 €, nachdem sie selbstständig mit ihrem Arbeitgeber verhandelt hatte, wurde dieser schließlich auf 5 € aufgestockt. Die Unterkunft, in der die Erntearbeiterin und ihre Kolleg*innen wortwörtlich hausen mussten, beschreibt sie als Keller mit Betonboden. Die Arbeitskleidung für ihre Tätigkeit musste sie selbst organisieren. Die Betroffene hat jahrelang nichts über ihre Arbeits- und Sozialrechte in Österreich gewusst, bis ihr schließlich ein Flyer von Sezonieri in die Hände kam und sie in die Gewerkschaft eingetreten ist. Dann hat sie gemeinsam mit sechs anderen Kolleg*innen Klage wenig zu niedrigen Lohns und informeller Beschäftigung eingereicht und wir dabei von der Gewerkschaft vertreten. Das Prozedere dauert jedoch lange und fordert ähnlich wie auch die Erntearbeit ein hohes Maß an Ausdauer. Drei der Kläger*innen haben ihre Klage daher wieder zurückgezogen. Besonders interessant: der Hof auf dem besagte Erntearbeiterin arbeitete produziert unter dem bereits erwähnten (siehe Kapitel 4.1.2) Label „pro planet", das von REWE ins Leben gerufen wurde und für ökologische und soziale Nachhaltigkeit stehen soll, in der Umsetzung jedoch offensichtlich scheitert. (Sezonieri-Kampagne, Europäisches BürgerInnenforum 2018, 20 ff.)

Das Beispiel der rumänischen Erntearbeiterin ist eines von vielen und veranschaulicht alltägliche Ausbeutungsmechanismen mit denen migrantische Erntearbeiter*innen in Österreichs Landwirtschaft zu kämpfen haben. Im Folgenden wird auf diese Schwierigkeiten näher eingegangen.

Zu den gängigen Betrugstaktiken mit denen migrantische Saisonarbeiter*innen in der österreichischen Landwirtschaft konfrontiert sind, gehört beispielsweise das Unterschreiben von Blanko-Verträgen (Knoch, Melo 2025, 35; Sezonieri-Kampagne, Europäisches BürgerInnenforum 2018, 23). Das sind Verträge, bei denen von Dienstgeber*innen nachträglich wichtige Angaben eingefügt werden, wie die Stundenanzahl, für die die Betroffenen beschäftigt sind. So kommt es oftmals vor, dass die Erntearbeiter*innen zwar (mehr als) Vollzeit arbeiten, aber vertragsrechtlich nur geringfügig angestellt sind und damit sozialrechtlich schlechter gestellt sind, als es ihnen anhand ihrer Arbeitszeit eigentlich zustehen sollte. Von den Dienstgeber*innen werden dann zwei verschiedene Arbeitsaufzeichnungen angefertigt. Einmal die Aufzeichnung über die real geleisteten Arbeitsstunden und dann gibt es noch die Zeitaufzeichnung über die im Vertrag ‚vereinbarte' Wochenarbeitszeit, die dann im Falle einer Kontrolle durch die Finanzpolizei vorgelegt werden kann. Hinzu kommt, dass die Erntearbeiter*innen teilweise gar nicht wissen, wie ihr Arbeitgeber*innen überhaupt heißen. Nicht selten sind Krankheiten, Unfälle oder Schwangerschaft Anlass zur Kündigung, was viele Betroffene daran hindert, ihren Anspruch auf medizinische Versorgung geltend zu machen. (Knoch, Melo 2025, 34 f.; Sezonieri-Kampagne, Europäisches BürgerInnenforum 2018, 28) Wer Missstände anspricht oder Widerstand zeigt, läuft Gefahr, nicht nur die eigene Anstellung zu verlieren, sondern auch in den umliegenden Betrieben keine weitere Beschäftigung mehr zu finden, mitunter trifft dies sogar Angehörige der betroffenen Person (Knoch, Melo 2025, 35).

Saisonale Erntearbeiter*innen sind außerdem, genauso wie die Landwirt*innen, vom Wetter abhängig. Kommt ein Unwetter, sodass die Arbeit auf dem Feld nicht möglich ist, dann bekommen die Arbeiter*innen oft auch keinen Lohn oder ihnen werden Minusstunden verrechnet (Sezonieri-Kampagne, Europäisches BürgerInnenforum 2018, 28; Interview ÖGB: Anhang, 204). An diesem Beispiel wird sehr anschaulich verdeutlicht, wie landwirtschaftliche Betriebe den Marktdruck, unter dem sie stehen, direkt auf die Arbeitnehmer*innen verlagern (Behr 2013, 196). Die Arbeiter*innen sind nicht nur abhängig von Witterungsverhältnissen, sondern diesen auch ausgesetzt. So wird im Sommer stundenlang in praller Hitze gearbeitet und geschwitzt. Dementsprechend wichtig ist eine ausreichende Versorgung der Arbeiter*innen mit Trinkwasser und Sonnenschutzmittel. Tatsächlich werden viele der Erntearbeiter*innen weder mit ausreichend Trinkwasser noch mit Sonnencreme versorgt. Auch entsprechende Arbeitskleidung wird den Arbeiter*innen nur selten gestellt (Schwarz 2025b). Toiletten sind auf den Feldern nur selten anzufinden (Schwarz 2025b).

Außerdem weit verbreitet, geradezu gängig, ist die Unterbezahlung der migrantischen Erntearbeiter*innen:

> „Zwischen 3,50 € und 4,50 € die Stunde ist Praxis. Dem stehen je nach Region zwischen 5 und 6 Euro laut Kollektivvertrag gegenüber. Netto jeweils. Überstundenzuschläge habe ich in der Landwirtschaft noch nie erlebt. Wochenendarbeit ist je nach Gemüse komplett an der Tagesordung.“ (Sezonieri-Kampagne, Europäisches BürgerInnenforum 2018, 27)

Inzwischen liegt der kollektivvertraglich geregelte Lohn je nach Bundesland bei ca. 8-9 € netto (Wien: 8,92 €) (Knoch, Melo 2025, 34). Viele der Arbeiter*innen wissen gar nicht wie viel genau sie überhaupt verdienen, sondern merken es erst, wenn der Lohn ausbezahlt wird (Schwarz 2025b). Die Lohnkosten so gering wie möglich zu halten, ist für Landwirt*innen eine wichtige Stellschraube, um weiterhin wettbewerbsfähig zu bleiben (Röttger, Sperneac-Wolfer 2023, 130). Um die geringen Löhne zu rechtfertigen, betonen Landwirt*innen oftmals, dass migrantische Arbeitskräfte eine hohe Einsatzbereitschaft zeigen, lange Arbeitszeiten und körperlich belastende Tätigkeiten auf sich nehmen und dabei im Vergleich zur einheimischen Bevölkerung aufgrund des Lohngefälles oft auch geringere Löhne akzeptieren (Röttger, Sperneac-Wolfer 2023, 132).

Es scheint, als würden sich migrantische Erntearbeiter*innen in einer Art rechtsfreiem Raum bewegen. Entweder weil die gefakten Arbeitsverträge sie von verschiedenen arbeits- und sozialrechtlichen Vorteilen ausschließen, oder weil sie aufgrund der Sprachbarriere und der oftmals sozialen Isolation nicht ausreichend über ihre Rechte informiert sind. Hinzu kommt die weit verbreitete Abhängigkeit von ihren Dienstgeber*innen, die es den Betroffenen aus Angst vor den Konsequenzen deutlich erschwert ihr Rechte einzufordern (Knoch, Melo 2025, 35). „Der Zugang zur Justiz – nicht als theoretisch geltende, sondern praktisch verfügbare Möglichkeit – ist eingeschränkt.“ (Röttger, Sperneac-Wolfer 2023, 144)

Zusammenfassend lässt sich leider feststellen: Das bestehende Agrar- und Ernährungssystem ist vielfach durch Arbeitsverhältnisse geprägt, die durch geringe Entlohnung, gesundheitsgefährdende Bedingungen und eingeschränkten Zugang zu grundlegenden Arbeits- und Menschenrechten gekennzeichnet sind (Sezonieri-Kampagne, Europäisches BürgerInnenforum 2018, 91). Der Konkurrenzdruck innerhalb der Landwirtschaft in Zusammenhang mit dem übermächtigen Lebensmitteleinzelhandelsketten „konstituiert die Grundbedingungen dafür, dass Ausbeutung von Arbeitskräften im landwirtschaftlichen Sektor aus traditionellen familiären Zusammenhängen hinausgetragen wurde und nun quasi „migrantifitziert“ wird“ (Röttger, Sperneac-Wolfer 2023, 131, Herv. i. O.). Dass die saisonalen Erntearbeiter*innen aus dem Ausland hier in Österreich unter zum

Teil höchst prekären Bedingungen leben und arbeiten müssen, ist der breiten Öffentlichkeit und damit auch der Politik eigentlich bekannt (Winkler 2023, 373 ff.). Ausbeutung in der österreichischen Landwirtschaft scheint nicht die Ausnahme, sondern bittere Realität für insbesondere migrantische Arbeitskräfte sein (Röttger, Sperneac-Wolfer 2023, 129; Siegmann u.a. 2022, 228). Während der Corona-Pandemie stand die Prekarität der Arbeits- und Lebensbedingungen migrantischer Saisonarbeitskräfte aber auch deren Systemrelevanz in Österreichs Landwirtschaft kurzzeitig im Scheinwerferlicht der Medien (Siegmann u.a. 2022, 219), wurde dann aber auch wieder schnell vergessen.

Politische und rechtliche Anpassungen, um die Rechte saisonaler Erntearbeiter*innen aus dem Ausland zu stärken wurden zwar getroffen, wie im folgenden Kapitel genauer beleuchtet wird. Die Umsetzung scheint jedoch weiterhin zu scheitern.

5. Arbeits- und sozialrechtliche Rahmenbedingungen für Erntearbeiter*innen in Österreich

Die rechtlichen Rahmenbedingungen bilden das Fundament für den Schutz von Arbeitnehmer*innen und stellen damit einen zentralen Maßstab dar, an dem sich das Ausmaß sozialer Gerechtigkeit und menschenwürdiger Arbeitsbedingungen messen lässt. Dies gilt in besonderem Maße für Saisonarbeitskräfte in der Landwirtschaft, deren Beschäftigung häufiger durch prekäre Arbeitsverhältnisse, unzureichende soziale Absicherung und eine hohe Abhängigkeit von Arbeitgeber*innen gekennzeichnet ist. Daher widmet sich das vorliegende Kapitel der Frage nach dem rechtlichen Schutz, den die österreichische Gesetzgebung für Erntearbeiter*innen aus dem Ausland vorsieht.

Während auf europäischer Ebene Richtlinien und Initiativen den Anspruch formulieren, faire Arbeitsbedingungen entlang globaler und regionaler Produktionsketten zu gewährleisten, zeigt sich auf nationaler Ebene, dass die tatsächliche Umsetzung dieser Ziele unter anderem im Rahmen der Novelle des Landarbeitergesetzes von 2021 oft hinter den rechtlichen Vorgaben zurückbleibt.

> „Massive Unterbezahlung, Anmeldungen auf Teilzeit bei bis zu 70 Wochenarbeitsstunden, fehlende Versicherungen, gefälschte Unterlagen, blanko unterschriebene Lohnzettel, menschenunwürdige Unterbringungen, Nichteinhaltung der gesetzlichen Arbeitszeiten, Kündigung von schwangeren Frauen, Zwang für

erkrankte Arbeiter*innen weiterzuarbeiten, physische und sexuelle Gewalt bis hin zu verweigerter Hilfeleistung nach Arbeitsunfällen.“ (Mendel 2021)

Gerade im Bereich der landwirtschaftlichen Erntearbeit in Österreich wird deutlich, dass zwischen der formalen Gesetzeslage und der praktischen Realität auf den Feldern eine erhebliche Diskrepanz besteht. Dies führen beispielsweise Medienberichte immer wieder vor Augen. In vielen Berichten ist die Rede von „massiver Unterentlohnung“ (Der Standard 2020), Wochenarbeitszeiten „bis hin zu 100 Stunden“ (Kainrath 2020), „Kündigungen im Krankenstand“ und „Schwangerschaft als Risiko“ (Melo 2025). Lohn- und Sozialdumping stehen an der Tagesordnung.

Ein Artikel von Colette M. Schmidt, veröffentlich im Standard am 16.6.2020 beschreibt die extreme Ausbeutung von Erntearbeiter*innen anhand eines konkreten Fallbeispiels besonders eindrücklich: Eine 53-Jährige rumänische Arbeiterin, im Artikel wird sie Frau A. genannt, berichtet von katastrophalen Arbeits- und Unterbringungsverhältnissen auf einem Hof in Österreich. Feuchte Wände, tiefschwarzer Schimmel, dreckige Matratzen und Ungeziefer. So lebte die Rumänin über zwei Monate lang, zeitweise zu elft in ein kleines Häuschen gepfercht, während sie für 4 € die Stunde über 14 Stunden am Tag arbeitete. Als ihr am Monatsende für 408 geleistete Arbeitsstunden schließlich nur 837 € ausgezahlt wurden, beschwerte sich Frau A. bei ihrer Arbeitgeberin. Diese gab an, ihr seien Miete und Verpflegung in Höhe von 550 € von ihrem Gehalt abgezogen worden. (Schmidt 2020)

Obwohl die Beschäftigung von Erntearbeiter*innen in Österreich rechtlich durch vielerlei Vorschriften geregelt ist, bleiben viele Schutzmechanismen in der Praxis zum Teil wirkungslos. Vor diesem Hintergrund zielt das folgende Kapitel darauf ab, die arbeits- und sozialrechtlichen Rahmenbedingungen für Erntearbeiter*innen in Österreich systematisch zu analysieren. Dabei werden zunächst die europäischen Regelungsansätze betrachtet (5.1), bevor die rechtliche Stellung von Erntearbeiter*innen aus EU-Mitgliedsstaaten sowie aus Drittstaaten auf nationaler Ebene untersucht wird (5.2). Im Anschluss daran folgt eine Erläuterung der bereits mehrfach erwähnten Gemeinsamen Agrarpolitik der EU (5.3), die im Rahmen von Subventionen weitere Vorschriften für landwirtschaftlichen Betriebe vorsieht. Abschließend wird diskutiert, welche strukturellen Ursachen dazu beitragen, dass faire Arbeits- und Lebensbedingungen für migrantische Erntekräfte bislang nicht flächendeckend gewährleistet sind (5.4). Ziel dieses Kapitels ist es, herauszuarbeiten, inwieweit die österreichische Gesetzgebung tatsächlich zum Schutz dieser Arbeitnehmer*innen beiträgt und an welchen Punkten sie möglicherweise selbst Teil eines Systems ist, das Ausbeutung und vielleicht sogar ‚moderne Sklaverei' strukturell begünstigt. Im Abschluss des fünften

Kapitels sollen schließlich strukturelle Ursachen für das Scheitern fairer Arbeitsbedingungen in Österreich und potenzielle Schutzlücken systematisch dargestellt werden.

5.1 Richtlinien auf EU-Ebene

Auf EU-Ebene gibt es verschiedene Richtlinien, die einen Rahmen an Mindeststandards vorgeben, an dem sich die einzelnen Länder bei der Ausgestaltung des Arbeitsrechtes zu orientieren haben.

Die Richtlinie 89/391/EWG nimmt hierbei die Rolle einer Art Basis-Richtlinie ein, die schließlich die Grundlage für zahlreiche Einzelrichtlinien bilden soll (AMA 2023, 80). Die Richtlinie widmet sich im Großen und Ganzen der Organisation von Schutzmaßnahmen für Arbeitnehmer*innen bei der Benutzung von Arbeitsmitteln. Die Richtlinie soll für alle Wirtschaftsbereiche gelten und enthält allgemeine Grundsätze, wie Risikoanalyse, Gefahrenprävention, Information, Unterweisung und Beteiligung von Arbeitnehmer*innen sowie Pflichten auf Seiten der Arbeitgeber*innen wie auch auf Seiten der Arbeitnehmer*innen. Sinn und Zweck dieser Richtlinie ist es, durch vorbeugende Maßnahmen und eine systematische Organisation die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer*innen zu gewährleisten bzw. zu verbessern. (EU 1989)

Die in der EU-Richtlinie 2009/104/EG festgelegten Mindeststandards können als spezifische Ergänzung zu 89/391/EWG gelesen werden und definieren insbesondere technische Sicherheitsanforderungen. Die EU-Richtlinie 2009/104/EG legt Mindestanforderungen an Sicherheit und Gesundheitsschutz fest, die Arbeitnehmer*innen bei der Nutzung von Maschinen und Geräten schützen sollen. Die Richtlinie umfasst allgemeine Verpflichtungen für Arbeitgeber*innen, Anforderungen an Arbeitsmittel, Inspektionen und Prüfungen sowie Pflichten zu Information, Schulung und Beteiligung der Arbeitnehmer*innen. Die allgemeinen Vorgaben zur Sicherheit am Arbeitsplatz aus der EU-Richtlinie 89/391/EWG gelten damit weiterhin, werden aber in Bezug auf Arbeitsmittel ergänzt. (EU 2009)

Besonders wichtig für die saisonal beschäftigten Erntearbeiter*innen ist die Richtlinie 2019/1152/EU. Hier werden Mindestanforderungen festgelegt, damit Arbeitsverhältnisse in der EU transparenter und voraussehbarer werden. Dazu gehört beispielsweise die Verpflichtung der Arbeitgeber*innen, den Arbeitnehmer*innen rechtzeitig und deutlich Informationen über wesentliche Aspekte des Arbeitsverhältnisses zu geben (z. B. Arbeitsort, Tätigkeit, Vergütung, Arbeitszeit, Kündigung). Außerdem umfasst die Richtlinie Regelungen zu Arbeitszeiten, Überstunden, Änderungen im Arbeitsverhältnis sowie zu befristeten Verträgen und Arbeitsverhältnissen mit Mehrfachbeschäftigung. Weiterhin regelt die Richtlinie den Schutz vor unvorhersehbaren Änderungen der Arbeitsbedingungen und Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Beschäftigte mit atypischer Beschäftigung (z.B.

saisonal Angestellte Arbeitskräfte in der Landwirtschaft). (EU 2019b) Im Kern zielt die Richtlinie 2019/1152/EU darauf ab, faire und planbare Arbeitsbedingungen zu gewährleisten, gerade für Arbeitnehmer*innen, die in prekären und bzw. oder saisonalen Arbeitsverhältnissen stehen. Aufgrund der Wichtigkeit für die rechtliche Organisation der Beschäftigungsverhältnisse saisonaler Erntearbeiter*innen werde ich im Folgenden kurz auf einzelne Artikel der Richtlinie eingehen.
Kapitel II der Richtlinie 2019/1152/EU trägt den Titel „Unterrichtung über das Arbeitsverhältnis“ (EU 2019b, 114) und widmet sich in den Artikeln 4 bis 7 der Verpflichtung der Arbeitgeber*innen ihre Beschäftigten rechtzeitig und umfassend über das Arbeitsverhältnis zu unterrichten bzw. informieren (EU 2019b, 114-116).

Das daran anschließende Kapitel III beschäftigt sich mit den „Mindestanforderungen an die Arbeitsbedingungen“. Hier spielen für die Beschäftigung als saisonale Erntearbeiter*in insbesondere Artikel 10 „Mindestvorhersehbarkeit der Arbeit“ sowie Artikel 14 „Kollektiv- bzw. Tarifverträge“ eine wichtige Rolle (EU 2019b, 117 f.). Artikel 10 der Richtlinie 2019/1152/EU stärkt den Schutz von Arbeitnehmer*innen in Beschäftigungsformen mit unvorhersehbaren Arbeitszeiten, indem er Mindeststandards für Ankündigungsfristen, Referenzzeiten und Entschädigungen bei kurzfristigen Änderungen vorsieht. Für saisonale Erntearbeit ist diese Regelung besonders relevant, da sie den häufig unplanbaren, wetterabhängigen Arbeitsrhythmen rechtliche Grenzen setzt und den Beschäftigten das Recht auf Planbarkeit und Ablehnung kurzfristiger Arbeitseinsätze einräumt. (EU 2019b, 117)

Artikel 14 der EU-Richtlinie 2019/1152 EU erlaubt es den Mitgliedstaaten, den Sozialpartner*innen zu gestatten, kollektivvertragliche Regelungen abzuschließen, die von den Artikeln 8 bis 13 der Richtlinie abweichen, sofern das Gesamtschutzniveau der Arbeitnehmer*innen gewahrt bleibt. Für die Landwirtschaft bedeutet dies, dass branchenspezifische Arbeitsbedingungen, etwa hinsichtlich Arbeitszeit, Ankündigungsfristen oder saisonaler Schwankungen, kollektivvertraglich angepasst werden dürfen. (EU 2019b, 118) In Österreich wird diese Möglichkeit im Rahmen des Landarbeitsgesetzes und der kollektivvertraglichen Praxis zwischen den Landarbeitskammern und der Gewerkschaft PRO-GE umgesetzt. Damit können die besonderen strukturellen Anforderungen saisonaler Erntearbeit berücksichtigt werden, ohne dass der grundlegende Arbeitnehmer*innenschutz abgeschwächt wird.

Das vierte Kapitel der Richtlinie 2019/1152/EU („Horizontale Bestimmungen“) regelt die Durchsetzung der in der Richtlinie verankerten Arbeitnehmer*innenrechte. Die Artikel 15 bis 19 sichern den Zugang zu wirksamer Rechtsdurchsetzung, Abhilfe und Schutz vor Benachteiligung. Artikel 15 führt günstige Rechtsvermutungen ein, wenn Arbeitgeber*innen keine ausreichenden Vertragsinformationen bereitstellen, während die Artikel 16 und 17 den Anspruch auf unparteiische Streitbeilegung und Schutz vor Repressalien gewährleisten.

Artikel 18 verbietet Kündigungen aufgrund der Inanspruchnahme von Rechten und legt die Beweislast hierfür bei den Arbeitgeber*innen fest. Schließlich verpflichtet Artikel 19 die Mitgliedstaaten zu wirksamen und abschreckenden Sanktionen bei Verstößen. (EU 2019b, 118 f.) Diese Bestimmungen sind für Saisonarbeiter*innen essenziell, da sie die Durchsetzbarkeit arbeitsrechtlicher Mindeststandards stärken und strukturelle Abhängigkeitsverhältnisse in der landwirtschaftlichen Beschäftigung adressieren.

Die bereits ältere EU-Richtlinie 2014/36/EU regelt wiederum „die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatangehörigen zwecks Beschäftigung als Saisonarbeitnehmer*innen“ (EU 2014, 375). Ziel dieser Richtlinie ist es, faire und transparente Regelungen für Einreise und Aufenthalt von Saisonarbeitskräften aus Drittstaaten zu schaffen. Im Fokus steht die Gewährleistung guter Arbeits- und Lebensbedingungen für die Arbeitskräfte mit Schutz vor Missbrauch und Ausbeutung. Beschäftigte aus Drittstaaten sollen mithilfe dieser Richtlinie gegenüber EU-Arbeitskräften im Arbeitsverhältnis gleichbehandelt werden, etwa bezüglich Arbeitszeit, Entlohnung, Sicherheit und (unter Einschränkung) auch bezüglich ihrer Ansprüche auf Sozialversicherungsleistungen. Der Anwendungsbereich der Richtlinie beschränkt sich auf Drittstaatenangehörige, die im Besitz einer Aufenthaltsgenehmigung für Saisonarbeit sind. Sie greift jedoch nicht für Aufenthalte unter 90 Tagen, soweit diese durch den Schengener Grenzkodex und den EU-Visakodex geregelt werden. Die EU-Richtlinie 2014/36/EU wird in Österreich über das Ausländer*innenbeschäftigungsgesetz (AuslBG) umgesetzt.

Insgesamt lässt sich also feststellen, dass auf EU-Ebene umfangreiche Richtlinien vorgesehen sind, die einen umfassenden Schutz der Arbeitnehmer*innen gewährleisten sollen. Dazu zählt die Sicherheit am Arbeitsplatz (EU 1989; EU 2009), Mindeststandards hinsichtlich des Dienstverhältnisses (EU 2019) sowie Regelungen für die Beschäftigung von Drittstaatangehörigen (EU 2014). Das folgende Kapitel (5.2) widmet sich nun der nationalen Umsetzung dieser Vorgaben.

5.2 Umsetzung der EU-Richtlinien auf nationaler Ebene

Die zuvor vorgestellten Richtlinien der EU werden auf nationaler Ebene über verschiedene Gesetze organisiert. Zu diesen Gesetzen gehören das Landarbeitsgesetz (welches wiederum durch die verschiedenen Kollektivverträge ergänzt wird), die Land- und forstwirtschaftliche Arbeitsstättenverordnung, das Ausländer*innenbeschäftigungs- sowie das Lohn- und Sozialdumpinggesetz. Diese werden in den folgenden Abschnitten näher erläutert, wobei vor allem auf die Aspekte eingegangen wird, die für die Arbeits-,

Unterbringungs- und Anstellungsbedingungen migrantischer Erntearbeiter*innen von besonderer Relevanz sind.

5.2.1 Landarbeitsgesetz und Kollektivvertrag

In Österreich werden die von der EU vorgegebenen gesetzlichen Mindeststandards für Arbeitnehmer*innen im land- und forstwirtschaftlichen Arbeitssektor vor allem über das Landarbeitsgesetz (LAG) 2021 und daran anknüpfende Kollektivverträge geregelt. Der Geltungsbereich des Landarbeitsgesetzes wird wie folgt definiert:

> „Land- und Forstarbeiterinnen bzw. Land- und Forstarbeiter sind Personen, die auf Grund eines Arbeitsvertrages Dienstleistungen in Betrieben der Land- und Forstwirtschaft verrichten, gleichgültig, ob sie in die Hausgemeinschaft der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers aufgenommen sind oder nicht.“ (LAG 2021, §1, Abs. 2)

§ 117 des Landarbeitsgesetzes (LAG 2021) legt fest, in welcher Verbindung das LAG und die verschiedenen Kollektivverträge zueinanderstehen: Das LAG und die kollektivvertraglichen Regelungen wirken in einem abgestuften, aber eng verzahnten Normsystem miteinander. Das LAG legt hierbei die gesetzlichen Mindeststandards und den thematischen Rahmen fest, innerhalb dessen kollektivvertragliche Regelungen sich bewegen dürfen. Kollektivverträge konkretisieren die Vorgaben des LAG branchenspezifisch und können weitergehende Regelungen festlegen, diese dürfen sich jedoch, im Vergleich zum Landarbeitsgesetz, nicht nachteilig auf die Beschäftigten auswirken. (LAG 2021, § 117)

> „Ein Kollektivvertrag ist eine schriftliche Vereinbarung, die zwischen befugten Kollektivvertragspartner:innen – den Arbeitnehmer:innen- und Arbeitgeber-:innenvertretungen – abgeschlossen wird. Auf Arbeitgeber:innenseite sind die land- und forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände bzw. die Landes-Landwirtschaftskammern kollektivvertragsfähig, auf Arbeitnehmer:innenseite sind dies die Gewerkschaft PRO-GE, die Gewerkschaft GPA, die Landarbeiterkammer oder der Land- und Forstarbeiterbund.“ (LFI Österreich 2024, 1)

Da jedes Bundesland eigene Kollektivverträge für verschiedene Branchen macht, wird im Folgenden beispielhaft auf den Kollektivvertrag für die Dienstnehmer*innen in den Gartenbaubetrieben der Bundesländer Wien, NÖ und Burgenland eingegangen. Das bedeutet jedoch nicht, dass für alle saisonalen Erntearbeiter*innen der untersuchte Kollektivvertrag anzuwenden ist. Der hier angewandte Kollektivvertrag gilt für Angestellte in Gartenbaubetrieben:

„Sinngemäß ist unter Gartenbaubetrieb die Hervorbringung von Blumen, Obst, Gemüse, Bäumen und sonstigen Gärtnereierzeugnissen auf eigenem oder gepachtetem Grund ohne Rücksicht auf die Betriebsweise zu verstehen.“ (PRO-GE 2025, 4)

Welcher Kollektivvertrag im Einzelfall anzuwenden ist, hängt von der Art und dem Tätigkeitsprofil des entsprechenden Betriebs ab. Der beispielhaft herangezogene Kollektivvertrag für Arbeitnehmer*innen in Gartenbaubetrieben ist nach § 3 (PRO-GE 2025, 5) mit dem 01.01.2025 in Kraft getreten und ist im Regelfall gültig, bis eine neue kollektivvertragliche Vereinbarung getroffen wird. Die kollektivvertraglich vereinbarten Regelungen gelten verbindlich und dürfen weder durch Betriebsordnungen noch durch Einzelverträge zu Ungunsten der Beschäftigten geändert werden. Abweichungen sind nur zulässig, wenn sie für Arbeitnehmer*innen vorteilhafter sind oder Bereiche betreffen, die der Kollektivvertrag nicht regelt. Aspekte, die im Kollektivvertrag keine ausdrückliche Regelung finden, werden über das LAG oder andere Gesetzestexte organisiert. (PRO-GE 2025,5, 23)

Werden sich aus dem Dienstverhältnis ergebende Ansprüche binnen einer Frist von sechs Monaten nach Ende des bestehenden Kalenderjahres nicht geltend gemacht, so verfallen diese nach § 26 des Kollektivvertrags (PRO-GE 2025, 24).

Da das Landarbeitsgesetz insgesamt 431 Paragraphen umfasst (LAG 2021), war für diese Arbeit eine inhaltliche Fokussierung notwendig. Es wurden jene Bestimmungen ausgewählt, die angesichts der in Kapitel 4 dargestellten Problemlagen in der Arbeits- und Lebensrealität migrantischer Saisonarbeitskräfte als besonders relevant erscheinen. Gleiches gilt auch für die Analyse des angewendeten Kollektivvertrags. Auf Basis der Recherche lassen sich folgende rechtlich geregelte Teilbereiche identifizieren, die laut Medienartikeln, Literatur und Berichten missachtet werden oder aufgrund ihrer arbeitsrechtlichen Tragweite besondere Bedeutung besitzen:

I. Dienstvertrag
II. Arbeitszeitenregelungen: Normalarbeitszeit, Überstunden und Höchstgrenzen
III. Lohnzahlung: Entlohnung, Sonderzahlungen und Entgeltfortzahlung
IV. Ruhezeit und Pausenregelungen
V. Urlaubsanspruch
VI. Kündigung/Beendigung des Arbeitsverhältnisses
VII. Mutterschutz
VIII. Gleichstellung zwischen den Geschlechtern und Diskriminierungsverbot
IX. Unterbringungsvorschriften
X. Arbeitsschutzmaßnahmen

XI. Ausstattung und Versorgung am Arbeitsplatz

XII. Kontrollen

Der folgende Abschnitt analysiert sowohl das LAG 2021 als auch den angewendeten Kollektivvertrag entlang der eben genannten Kategorien. Außerdem angewendet wird die Land- und Forstarbeitsstättenverordnung, deren Regelungen hauptsächlich die Kategorien Unterbringung, Arbeitsschutz und Ausstattung bzw. Versorgung am Arbeitsplatz betreffen. Unter jeder Kategorie findet sich Zitate, die über Verstöße im Rahmen der jeweiligen Kategorie berichten. Die Zitate stammen aus Medienartikeln, Berichten sowie dem Expertinnen-Interview.

I. Dienstvertrag

> „Am dritten Feld arbeitet eine Gruppe von ungarischen Pensionisten, es ist auch ein junger Mann dabei, für ihn ist es die erste Saison. Sie wissen nicht, für wen sie arbeiten, und sie wissen nicht wie viel sie bezahlt bekommen. […]. Sie haben keinen Arbeitsvertrag.“ (Schwarz 2025b)

Die §§ 5 bis 9 LAG 2021 regeln den Abschluss, den Inhalt und die Dauer von Dienstverträgen in der Land- und Forstwirtschaft. Auch wenn der Vertragsabschluss an keine bestimmte Form gebunden ist (LAG2021, § 5), ist insbesondere ein schriftlicher Dienstschein (LAG 2021, §6) Vorschrift, der alle wesentlichen Vertragsbedingungen und -informationen enthält. Dazu gehören unter anderem:

- Name und Anschrift des*r Arbeitgeber*in
- Beginn des Arbeitsverhältnisses
- Art und Befristung des Arbeitsverhältnisses
- Kündigungsfrist
- Beschreibung der erforderlichen Arbeitsleistung
- Lohnaufschlüsselung, Fälligkeit und Form der Auszahlung sowie Informationen über die Vergütung von Überstunden und anderen Sonderzahlungen
- Urlaubsanspruch
- Tägliche bzw. wöchentliche Normalarbeitszeit
- Verweis auf kollektivvertragliche Regelungen (wenn kollektivvertraglich geregelt, kann dieser Verweis andere verpflichtende Bestandteile des Dienstscheins ersetzen)

(LAG 2021, § 6 Abs. 2)

In Ausnahmefällen, z.B. wenn das Arbeitsverhältnis für weniger als zwei Monate angesetzt ist, muss kein Dienstschein ausgestellt werden. Bei einem Verstoß gegen § 6, greift § 6a und der*die Arbeitgeber*in muss mit einer Geldstrafe rechnen. (LAG 2021, §§ 6, 6a) Ziel des § 6

ist es, Transparenz und Rechtssicherheit im Arbeitsverhältnis gewährleisten zu können, was informelle Beschäftigung und missbräuchliche Arbeitsverhältnisse erschweren soll.

II. Arbeitszeitregelungen: Normalarbeitszeit und Höchstgrenzen

Die §§ 29–30 und 153, 155, 158-160 LAG 2021 regeln die Normalarbeitszeit, Höchstgrenzen und Teilzeitbeschäftigung. Sie legen fest, wie Arbeitszeiten verteilt werden dürfen und welche Ruhephasen einzuhalten sind. (§§ 29 f., 153, 155, 158-160) Da Erntearbeit stark von äußeren Faktoren abhängt, sind flexible Arbeitszeiten üblich. Diese Vorschriften begrenzen jedoch übermäßige Arbeitsbelastung und verpflichten Arbeitgeber, Arbeitszeiten transparent und planbar zu gestalten.

> „Im Frühsommer schlug ein Skandal rund um ausgebeutete Erntehelfer auf Marchfelder Spargelfeldern hart in der Landwirtschaft auf. Nun sorgt ein Salatbauer aus der gleichen Region für Schlagzeilen. […] Statt der offiziell vereinbarten 40 Stunden die Woche arbeiteten sie auf Niederösterreichs Äckern teils das Doppelte, bis hin zu 100 Stunden.“ (Kainrath 2020)

§153 LAG 2021 regelt die Vorschriften zur Normalarbeitszeit: Die reguläre Wochenarbeitszeit ist mit 40 Stunden begrenzt (Vollzeit-Beschäftigung), soweit keine speziellen Abweichungen vorgesehen sind. Für die tägliche Normalarbeitszeit gilt eine Obergrenze von neun Stunden; ein Kollektivvertrag kann diese Grenze auf bis zu zehn Stunden erweitern. Zudem kann in einer Betriebsvereinbarung eine tägliche Normalarbeitszeit von bis zu zehn Stunden vorgesehen werden, wenn die reguläre Wochenarbeitszeit dauerhaft auf vier Arbeitstage verteilt wird[4]. In besonderen Fällen kann ein Kollektivvertrag die Normalarbeitszeit sowohl auf bis zu 60 Wochenstunden als auch auf bis zu zwölf Tagesstunden ausdehnen. (LAG 2021, § 153)

In § 160 LAG 2021 wird die verbindlichen Höchstgrenzen für die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit festgelegt, wonach diese einschließlich Überstunden grundsätzlich nicht mehr als elf Stunden betragen darf; während Arbeitsspitzen kann sie auf maximal zwölf Stunden ausgedehnt werden.[5] Dementsprechend ist die Wochenarbeitszeit auf 52 Stunden begrenzt, wobei in Spitzenzeiten (z.B. zur Erntezeit) bis zu 60 Wochenstunden zulässig sind.

[4] In Betrieben ohne Betriebsrat ist hierfür eine schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber*in und Arbeitnehmer*in erforderlich. (LAG 2021, § 153, Abs. 5)

[5] Abs. 6 des § 160 gewährt Arbeitnehmer*innen zudem das Recht, Überstunden abzulehnen, wenn diese zu Überschreitungen der regulären Höchstgrenzen (elf Stunden täglich bzw. 52 Stunden wöchentlich) führen würden. Eine Ablehnung darf zu keinerlei Benachteiligungen führen; Kündigungen können binnen zwei Wochen gerichtlich angefochten werden. (LAG 2021, § 160)

Außerdem ist vorgeschrieben, dass die durchschnittliche Wochenarbeitszeit innerhalb von vier Monaten nicht mehr als 48 Stunden betragen darf. (LAG 2021, § 160)

> „Sie habe um vier Euro die Stunde 14 bis 15 Stunden am Tag gearbeitet, so Frau A., auch am Wochenende." (Schmidt 2020)

Nach §§ 166 LAG 2021 sind Überstunden[6], Sonn- und Feiertagsarbeit gesondert zu entlohnen. Die Entlohnung von Überstunden muss mindestens 50 % über dem jeweiligen Stundenlohn liegen. Zudem können Überstunden nach Absprache auch durch einen Freizeitausgleich im Verhältnis 1:1,5 abgegolten werden. Was die konkrete Vergütung der geleisteten Überstunden betrifft, so wird diese im entsprechenden Kollektivvertrag geregelt. Im Fall des hier angewendeten Kollektivvertrags gilt folgendes: Für an Werktagen geleistete Mehrstunden, die über die vereinbarte Wochenarbeitszeit hinausgehen, gebührt ein Zuschlag von 50 Prozent. Arbeiten in der Nacht sowie an Sonn- und Feiertagen werden mit einem Zuschlag von 100 Prozent vergütet.[7] Nach kollektivvertraglichen Regelungen (aus dem Jahr 2025) beträgt der Stundenlohn für Überstunden an Werktagen 16,23 € und für Überstunden an Sonn- , Feiertagen und zur Nachtzeit 21,64 € (brutto). (PRO-GE 2025, 10-12, 26)

Zusammengefasst gibt es keinen Fall, in dem die tägliche Arbeitszeit zwölf Stunden oder die Wochenarbeitszeit 60 Stunden überschreiten darf (die durchschnittliche Wochenarbeitszeit darf innerhalb von vier Monaten 48 Stunden trotzdem nicht überschreiten). Als Überstunden gelten alle Arbeitsstunden, die außerhalb der zulässigen Normalarbeitszeit liegen und müssen auch entsprechend mit Zuschlag abgegolten werden. (LAG 2021, §§ 153, 155, 159, 160; PRO-GE 2025 7f., 10-12).

> „Oft fehlen auch ordnungsgemäße Arbeitszeitaufzeichnungen […]." (Interview ÖGB: Anhang, 204 f.)

[6] § 159 LAG 2021 definiert Überstundenarbeit als jede Arbeitsleistung, die über die nach §§ 153 bis 158 zulässige wöchentliche Normalarbeitszeit oder die sich aus deren Verteilung ergebende tägliche Normalarbeitszeit hinausgeht. Arbeitnehmer*innen dürfen nur dann zur Leistung von Überstunden herangezogen werden, wenn diese arbeitszeitrechtlich zulässig sind und dem keine wichtigen Interessen der betroffenen Person entgegenstehen. Unter besonderen Umständen, zum Beispiel bei drohendem Unwetterschaden, sonstigen Naturereignissen, Gefahren für das Vieh, drohendem Verderb landwirtschaftlicher Produkte oder Gefährdung des Waldbestandes besteht eine Verpflichtung zur Erbringung von Überstunden, sofern diese zur Abwendung der Gefahr dringend erforderlich sind (LAG 2021, § 159). Gleiches sieht § 7 im Kollektivvertrag für Dienstnehmer*innen in den Gartenbaubetrieben der Bundesländer Wien, Niederösterreich und Burgenland vor. Bei außergewöhnlichen Situationen sind Beschäftigte weiterhin dazu verpflichtet, notwendige Überstunden zu leisten. (PRO-GE 2025, 10-12, 26)

[7] Das Gleiche Zuschlagsniveau (1:1,5 an Werktagen; 1:2 an Feiertagen) gilt für eine Abgeltung der geleisteten Überstunden über einen Freizeitausgleich. (PRO-GE 2025, 12)

Was die Aufzeichnung der geleisteten Arbeitszeiten betrifft, so wird diese über § 168 LAG 2021 organisiert. Grundsätzlich sind Arbeitgeber*innen zur Führung von Arbeitszeitaufzeichnungen verpflichtet. Absatz acht bestimmt, dass Verfallsfristen verlängert werden, wenn mangels Arbeitszeitaufzeichnungen eine zuverlässige Feststellung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit nicht möglich ist. Dies soll der Absicherung von Ansprüchen der Arbeitnehmer*innen in Fällen unzureichender Dokumentation dienen. (LAG 2021, §168) Diese Absicherung sollte in der Arbeitsrealität saisonaler Erntearbeiter*innen besonders relevant sein, insbesondere im Angesicht eines Rechtsstreits wegen Vorenthaltung der zustehenden Lohnzahlung.

III. Lohnzahlung: Entlohnung, Sonderzahlungen und Entgeltfortzahlung

Die §§ 14, 17, 18, 23–24, 28, 102 und 166 LAG 2021 regeln Entlohnung, Lohnfortzahlung, Urlaubsentgelt sowie Überstundenzuschläge.

Nach §14, Abs. 5 LAG 2021 hat die beschäftigte Person das Recht darauf eine „schriftliche, übersichtliche, nachvollziehbare und vollständige Abrechnung von Entgelt und Aufwandsentschädigung“ zu erhalten (LAG 2021, § 14, Abs. 5). Im Kollektivvertrag wird die Entlohnung über § 6 geregelt. Das Entgelt der Beschäftigten besteht ausschließlich aus einem Barlohn[8], dessen Höhe sich nach der im Kollektivvertrag festgelegten Lohntafel richtet[9]. (PRO-GE 2025, 9)

> „Marchfeld – Bei der Kontrolle des Betriebs eines Gemüsebauern im Marchfeld ist die Finanzpolizei auf eine Ausbeutung der Erntehelfer gestoßen. Die massive Unterentlohnung von rund vier Euro pro Stunde statt dem gesetzlichen Kollektivvertrag von rund acht Euro stellt […] einen massiven Verstoß gegen das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz dar.“ (Der Standard 2020)

Der Brutto-Stundenlohn von Gartenarbeiter*innen in Wien, NÖ und dem Burgenland beträgt im Jahr 2025 10,82 € (PRO-GE 2025, 26). Mit jeder Auszahlung ist den Arbeitnehmer*innen ein Lohnzettel auszuhändigen. (PRO-GE 2025, 9 f.)

> „Mehrere rumänische Arbeiter klagen gegen einen Wiener Gärtnereibetrieb: Sie mussten häufig mehr als zehn Stunden schuften und bekamen dafür weder den vollen Lohn noch Urlaubsgeld.“ (Schwarz 2025a)

[8] § 17 enthält Regelungen zu Barlohnauszahlungen sowie über „akkordähnliche oder sonstige leistungsbezogene Prämien oder Entgelte“ (LAG 2021, §17, Abs. 2).
[9] Werden Kost und bzw. oder Logie gewährt, sind die dafür geltenden Sachbezugswerte gemäß der Sachbezugswerteverordnung vom Lohn abzuziehen. (PRO-GE 2025, 9)

In § 18 LAG 2021 wird der Anspruch auf Urlaubszuschuss und Weihnachtsentgelt festgelegt (LAG 2021, § 18, Abs. 1). Für Personen, die unter drei Monate beschäftigt sind können laut Kollektivvertrag pauschalisierte Sonderzahlungen festgelegt werden (LAG 2021, § 18, Abs. 3). Im angewendeten Kollektivvertrag werden Sonderzahlungen über den § 8 geregelt. Dienstnehmer*innen bekommen einen Urlaubszuschuss, dessen Höhe sich nach Dienstjahren berechnet. Ein Weihnachtsgeld in derselben Höhe wird in der letzten Novemberwoche ausbezahlt. Bei vorherigem Beginn oder Ende des Arbeitsverhältnisses, stehen die Sonderzahlungen anteilig entsprechend der tatsächlich geleisteten Dienstzeit zu[10]. (PRO-GE 2025, 12 f.)

> „Wenn Erntehelferinnen krank werden, kommt es oft zu sofortigen Kündigungen, manchmal auch zu ohne Geld oder Essen zurückgelassenen Personen." (Interview ÖGB: Anhang, 209)

Arbeitnehmer*innen haben nach §23 LAG 2021 Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts bei Krankheit, Arbeitsunfall oder persönlicher Verhinderung[11]. Demnach (§ 23 Abs. 1 LAG 2021) behalten Arbeitnehmer*innen Anspruch auf das volle Entgelt für eine Dauer von sechs Wochen. Mit zunehmender Betriebszugehörigkeit verlängert sich dieser Anspruch auf bis zu zwölf Wochen[12] (§ 23, Abs. 1 LAG 2021). Bei Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten besteht pro Ereignis ein Anspruch auf mindestens acht Wochen volle Entgeltfortzahlung (§ 23, Abs. 5 LAG 2021). Bei leistungsabhängigen Entgelten (z. B. Akkord) wird der Durchschnitt der letzten dreizehn voll gearbeiteten Wochen herangezogen (§ 24, Abs. 5 LAG 2021). Wird das Arbeitsverhältnis während einer gerechtfertigten Dienstverhinderung unzulässig beendet, etwa durch ungerechtfertigte Kündigung, bleibt der Anspruch auf Entgeltfortzahlung für die gesetzlich vorgesehene Dauer bestehen. (§ 26 LAG 2021)

Für Saisonarbeitskräfte sind Regelungen bezüglich Entgeltfortzahlungen besonders relevant, da sie für eine begrenzte Zeit nach Österreich kommen und in dieser Zeit so viel wie möglich verdienen wollen. Die Bestimmungen sollen den Arbeitnehmer*innen eine Grundabsicherung

[10] Eine weitere Form der Sonderzahlung ist die kollektivvertraglich geregelte Schmutzzulage. Nach § 12 des Kollektivvertrags für Arbeitnehmer*innen in Gartenbaubetrieben Wiens, NÖ und im Burgenland ist diesen beim Spritzen mit Pflanzenschutzmitteln ein Zuschlag von 10% des Stundenlohns zu gewähren (PRO-GE 2025, 18).

[11] Die beschäftigte Person muss den*die Arbeitgeber*in unverzüglich über eine Dienstverhinderung informieren und auf Verlangen eine ärztliche Bestätigung über Beginn, Dauer und Ursache vorlegen. Eine Gesundschreibung durch den Versicherungsträger ist dem*der Arbeitgeber*in ebenfalls mitzuteilen. Werden diese Pflichten ohne wichtigen Grund verletzt oder einer erforderlichen ärztlichen Untersuchung nicht nachgekommen, entfällt der Entgeltanspruch für die Dauer der Säumnis. (§ 25 LAG 2021)

[12] Anschließend besteht für jeweils weitere vier Wochen Anspruch auf die Hälfte des Entgelts. Nach Ablauf dieser Zeiträume übernimmt die zuständige Krankenversicherung die Zahlung eines Krankengeldes (§ 23, Abs. 1 LAG 2021).

gewährleisten und verhindern, dass der Lohnanspruch bei kurzfristigen Erkrankungen vollständig entfällt.

IV. Ruhezeiten

> „Magoschitz' Landarbeiter sollen von 6 Uhr früh bis 18 abends […] wochenlang durch die Maisfelder gejagt werden. Es gäbe keine Pausen bzw. Ruhezeiten." (Schindler 2021)

Die §§ 161 bis 165 LAG 2021 schreiben Mindestruhezeiten, Ruhepausen und wöchentliche Ruhezeiten vor. Der § 161 LAG 2021 legt fest, dass Arbeitnehmer*innen das Recht auf eine ununterbrochene tägliche Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben. Eine Verkürzung dieser Ruhezeit ist ausschließlich in Ausnahmefällen zulässig, die § 159 Abs. 3 LAG 2021 näher definiert. Dazu zählen plötzlich eintretenden Naturereignissen oder Gefahrenlagen, welche eine sofortige Arbeitsleistung erfordern. Jede Unterbrechung der Ruhezeit ist auszugleichen, sodass die gesundheitliche Erholung der Arbeitnehmer*innen gewährleistet bleibt. (LAG 2021, §§ 159, 161)

Nach sechs Stunden Arbeit ist eine Pause von mindestens 30 Minuten einzuhalten (§ 162 LAG 2021). Gleiches legt § 5 im angewendeten Kollektivvertrag fest (PRO-GE 2025, 8). Diese Pause kann entweder am Stück gewährt oder aufgeteilt werden, sie zählt nicht zur bezahlten Arbeitszeit (§ 162 LAG 2021; PRO-GE 2025, 8). Außerdem haben Arbeitnehmer*innen das Recht auf eine ununterbrochene Wochenendruhe im Ausmaß von 36 Stunden (§ 163 LAG 201).

Nach § 164, Abs. 2 und 3 LAG 2021 ist es unter Umständen möglich, die wöchentliche Ruhezeit oder die Feiertagsruhe von Arbeitnehmer*innen zu stören, wenn dies aufgrund von Witterung, Elementarereignissen oder anderen nicht aufschiebbaren Gründen nötig ist. Außerdem kann der Kollektivvertrag weitere Ausnahmen aufführen (z.B. Abwendung wirtschaftlicher Nachteile), die eine Beschäftigung während der Ruhezeiten ermöglichen. (LAG 2021, § 164

V. Urlaubsanspruch

§ 98 LAG 2021 regelt den Urlaubsanspruch. Arbeitnehmer*innen haben pro Arbeitsjahr Anspruch auf 30 Werktage Urlaub, der nach § 102 auch entlohnt werden muss (LAG 2021, §§ 98, 102). Bei Akkord-, Stück- oder sonstigen leistungsbezogenen Löhnen ist das Urlaubsentgelt aus dem Durchschnitt der letzten 13 voll gearbeiteten Wochen zu

berechnen[13]. Das Urlaubsentgelt muss vollständig zu Urlaubsantritt im Voraus ausbezahlt werden. (LAG 2021, § 102) Im ersten Halbjahr besteht nur ein aliquoter Urlaubsanspruch[14]. (LAG 2021, § 98)
Während eines Krankenstandes darf kein Urlaub vereinbart oder konsumiert werden (PRO-GE 2025, 31). Zudem ist es nicht erlaubt, während eines aufrechten Arbeitsverhältnisses Urlaub durch Geld abzugelten (PRO-GE 2025, 24). Endet das Arbeitsverhältnis, ist für nicht konsumierte Urlaubstage grundsätzlich eine Urlaubsersatzleistung zu zahlen. Kein Anspruch auf diese finanzielle Abgeltung besteht jedoch bei einer selbstverschuldeten Entlassung. (PRO-GE 2025, 34 f.)

Wie bereits unter dem Punkt „Lohnzahlung: Entlohnung, Überstundenzuschläge, Sonderzahlungen und Entgeltfortzahlung“ erläutert, haben Arbeitnehmer*innen nach § 8 des Kollektivvertrags für Gartenbaubetrieben in Wien, NÖ und dem Burgenland das Recht auf einen Urlaubszuschuss. (PRO-GE 2025, 12)

VI. Kündigung/Beendigung des Arbeitsverhältnisses und Entlassungsschutz

> „Oft hindert die Angst vor der Kündigung die Arbeiter*innen daran, sich bei Krankheiten oder Unfällen medizinisch versorgen zu lassen. Oder sich gar gegen unzumutbare Anweisungen der Arbeitgeber*innen zu wehren.“ (Knoch, Melo 2025, 35)

In § 109 LAG 2021 wird die vorzeitige Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses geregelt. Demnach kann ein Arbeitsverhältnis von den Beschäftigten auch vor Ablauf einer vereinbarten Befristung bzw. ohne Einhaltung der regulären Kündigungsfrist beendet werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt. (LAG 2021, § 109)

§ 110 LAG 2021 regelt die Rechtsfolgen einer vorzeitigen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses durch den*die Arbeitgeber*in. Wird der*die Beschäftigte ohne wichtigen Grund vorzeitig entlassen oder trifft die Arbeitgeber*innenseite ein Verschulden am Austritt, behält die betroffene Person Anspruch auf das Entgelt, das ihr bis zum regulären Ende des Arbeitsverhältnisses zugestanden wäre. Naturalbezüge sind dabei in Geld

[13] Wird eine vereinbarte Sachleistung (z. B. Verpflegung) im Urlaub nicht in Anspruch genommen, steht eine Ersatzvergütung zu. Kollektivverträge können bestimmen, welche Leistungen als Urlaubsentgelt gelten und wie es berechnet wird.
[14] Laut Kollektivvertrag § 19 werden für die Berechnung von Ansprüchen (Urlaub, Krankengeld etc.) bei nicht durchgehend beschäftigten Arbeitnehmer*innen werden sämtliche im gleichen Betrieb geleistete Dienstzeiten zusammengerechnet, sofern für jedes Jahr ein Beschäftigungsverhältnis bestand. (PRO-GE 2025, 21) Diese Regelung soll insbesondere den saisonal angestellten Arbeitnehmer*innen zugutekommen. Bestehende, für Beschäftigte vorteilhaftere betriebliche Regelungen bleiben davon unberührt.

auszugleichen[15]. Tritt der*die Beschäftigte hingegen ohne wichtigen Grund vorzeitig aus oder trägt Verschulden an der eigenen Entlassung, hat die Arbeitgeber*innenseite Anspruch auf Ersatz des entstandenen Schadens. Liegt auf beiden Seiten ein Verschulden vor, entscheidet das Gericht über Art und Höhe des Schadenersatzes. Schadenersatzansprüche müssen innerhalb eines halben Jahres geltend gemacht werden. (LAG 2021, § 110)

Wird das Arbeitsverhältnis während einer gerechtfertigten Dienstverhinderung, etwa wegen Krankheit, unzulässig beendet, „so bleibt der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts für die nach diesem Bundesgesetz gesetzlich vorgesehene Dauer[16] bestehen, wenngleich das Arbeitsverhältnis früher endet“ (LAG 2021, § 26). Dies gilt auch bei einvernehmlicher Auflösung, wenn diese im Zusammenhang mit einer solchen Dienstverhinderung erfolgt. (LAG 2021, § 26)

Was die Kündigungsfrist, Kündigungsbeschränkungen sowie die Anfechtung von Kündigungen betrifft, so sieht der Kollektivvertrag für folgende Regelungen vor: Unbefristete Arbeitsverhältnisse können nach der Probezeit mit festgelegten Kündigungsfristen jeweils zum Monatsende beendet werden. Die Kündigungsfristen für Arbeitgeber*innen steigen mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit (von vierzehn Tagen bis zu fünf Monaten), während Arbeitnehmer*innen im ersten Jahr vierzehn Tage und danach einen Monat einzuhalten haben[17]. (PRO-GE 2025, 38-41)

VII. Mutterschutz

> „‚Lohnraub, Akkordlohn bei Regen, Kündigungen im Krankenstand, Schwangerschaft als Risiko, zählt Aktivistin Sónia Melo auf.“ (Schwarz 2025a)

Nach §§ 177 und 179 LAG 2021 dürfen Arbeitnehmerinnen während der Schwangerschaft und bis vier Monate nach der Geburt des Kindes nicht entlassen bzw. gekündigt werden. Eine Kündigung bzw. Entlassung ist in diesem Zeitraum grundsätzlich unwirksam, sofern die Arbeitgeber*innenseite von der Schwangerschaft oder Entbindung wusste oder innerhalb von „fünf Arbeitstagen nach Ausspruch der Kündigung“ (LAG 2021, § 177, Abs. 3) darüber informiert wird. (LAG 2021, §§ 177, 179)

[15] Für Zeiträume bis zu drei Monaten kann dieses Entgelt sofort gefordert werden, darüber hinaus zu den üblichen Fälligkeiten. (LAG 2021, Abs. 2)
[16] Bei einem Arbeitsverhältnis, das unter ein Jahr besteht sind es sechs Wochen, ab einem Dienstjahr acht Wochen, ab 15 Dienstjahren zehn Wochen und ab 25 Dienstjahren zwölf Wochen.
[17] Vor jeder Kündigung muss der Betriebsrat informiert werden und hat ein Beratungsrecht. Kündigungen können unter bestimmten Voraussetzungen gerichtlich angefochten werden. Der Betriebsrat bzw. der*die gekündigte Person kann innerhalb von zwei Wochen nach Ausspruch der Kündigung Klage bei Gericht einreichen. (PRO-GE 2025, 38-41)

Nach § 178 LAG 2021 greift der Kündigungsschutz bei Saisonarbeit im Falle einer Schwangerschaft bzw. Entbindung ebenfalls, an der vereinbarten Befristung des Beschäftigungsverhältnisses (Saisonbetrieb) ändert sich jedoch nichts. (LAG 2021, § 178, Abs. 1)

Im Kollektivvertrag wird der Mutterschutz über den § 11 geregelt. Werdende Mütter müssen ihrem Arbeitgeber die Schwangerschaft unverzüglich melden. Auf Verlangen ist eine ärztliche Bestätigung über Schwangerschaft und voraussichtlichen Geburtstermin vorzulegen. Während der Schwangerschaft dürfen Arbeitnehmerinnen nicht mit schweren körperlichen Tätigkeiten belastet werden. Zudem sind schwangere und stillende Mütter von „Überstundenarbeiten, Nachtarbeit [sowie] Arbeiten an Sonn- und Feiertagen“ (PRO-GE 2025, 17 f.) auszunehmen. In den letzten acht Wochen vor dem errechneten Geburtstermin besteht ein absolutes Beschäftigungsverbot, das sich nach der Entbindung für weitere acht Wochen fortsetzt. (PRO-GE 2025, 17 f.)

VIII. Gleichstellung und Diskriminierungsverbot

Die §§ 133 bis 138 LAG sollen die Gleichbehandlung von Menschen im Arbeitsverhältnis garantieren.

> „Frauen sind noch stärker von Ausbeutung betroffen, verdienen oftmals weniger als Männer, weil sie angeblich langsamer arbeiten würden und nicht mit dem Traktor fahren könnten. Auch die Stelle des Vorarbeiters ist meist Männern vorbehalten […].“ (Knoch, Melo 2025, 35)

§ 134 LAG 2021 normiert das allgemeine Gleichbehandlungsgebot im Arbeitsverhältnis. Nach Abs. 1 ist jede Diskriminierung wegen des Geschlechts einer Person unzulässig, dies umfasst ebenfalls Diskriminierungen hinsichtlich dem Familienstand oder Elternschaft. Dieses Diskriminierungsverbot gilt für sämtliche Phasen und Bereiche des Arbeitsverhältnisses: dazu gehören Entlohnung, Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten, die allgemeinen Arbeitsbedingungen sowie die Beendigung des Dienstverhältnisses.

> „Es [würde] vorkommen, dass die österreichischen Erntehelfer mehr Geld verdienen und besser behandelt würden als beispielsweise rumänische Kollegen. Dafür würden bewusst verschiedene Nationalitäten für unterschiedliche Arbeitsbereiche eingesetzt, um eine finanzielle Begünstigung für Österreicher zu erwirken.“ (Die Presse 2020)

Absatz 2 des §134 LAG 2021 erweitert das Diskriminierungsverbot auf Ungleichbehandlungen aufgrund „der ethnischen Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung“ (LAG 2021, §134 Abs. 2).

Absatz 3 legt fest, dass die Bestimmung des Absatz 2 keine Anwendung auf Differenzierungen findet, die auf staatsbürger- bzw. migrationsrechtlichen Regelungen beruhen (z.B. Drittstaatangehörigen oder staatenlosen Personen). (LAG 2021, § 134) Damit wird klargestellt, dass unterschiedliche rechtliche Zugänge zum Arbeitsmarkt, wie sie insbesondere das Fremden- und Aufenthaltsrecht vorsieht, nicht als unzulässige Diskriminierung im Sinne des Gleichbehandlungsgebots gelten.

> „Diskriminierung äußert sich nicht nur direkt zwischen Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen, sondern auch innerhalb der Belegschaft. Unterschiedliche Migrant:innengruppen werden unterschiedlich behandelt. So erhalten beispielsweise polnische Arbeitskräfte oft die besseren Quartiere, während Rumänen (oft Roma) oder Bulgaren schlechtere Unterkünfte und Arbeitsbedingungen bekommen.“ (Interview ÖGB: Anhang, 206)

Nach § 135 LAG 2021 besteht dann eine Diskriminierung, wenn ein*e Arbeitnehmer*in aufgrund eines bestimmten Merkmals benachteiligt wird. Dazu zählen insbesondere das Geschlecht, das Alter, der Familienstand, sowie die Herkunft, Religion bzw. Weltanschauung einer Person sowie deren sexuelle Identität. Diskriminierung kann sowohl unmittelbar erfolgen, wenn jemand direkt wegen eines dieser Merkmale schlechter behandelt wird, als auch indirekt, wenn scheinbar neutrale Regeln bestimmte Menschen oder Gruppen faktisch benachteiligen. Abweichende Regelungen, die auf fremden- oder aufenthaltsrechtlichen Bestimmungen beruhen, gelten dabei ebenfalls nicht als Diskriminierung im Sinne des Gesetzes.[18] (LAG 2021, § 135)

Im Kollektivvertrag für Arbeitnehmer*innen in Gartenbaubetrieben Wiens, NÖ und dem Burgenland finden sich keine gesonderten Regelungen betreffend Geschlechtergleichstellung und Diskriminierungsverbot.

[18] §§ 137 und 138 LAG 2021 bezeichnen sowohl sexuelle Belästigung als auch Belästigung als weitere Form der Diskriminierung. Beide Bestimmungen konkretisieren das im LAG verankerte Diskriminierungsverbot und definieren Belästigung. In § 137 LAG 2021 spezifisch sexueller Natur, in § 138 LAG 2021 allgemeiner bezogen auf Merkmale wie Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit oder Religion. In beiden Paragrafen wird klargestellt, dass ein Verstoß nicht nur dann vorliegt, wenn die Belästigung direkt durch Arbeitgeber*innen erfolgt, sondern auch dann, wenn diese es unterlassen, bei Belästigungen durch Dritte angemessene Schutz- und Abhilfemaßnahmen zu setzen. Die Tatbestandsmerkmale sind in beiden Paragraphen die gleichen: Belästigung liegt jeweils dann vor, wenn ein unerwünschtes Verhalten vorliegt, das die Würde der*des Betroffenen verletzt, „eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt schafft“ (LAG 2021, §137, 138 Abs. 2) oder wenn die Zurückweisung bzw. Duldung des Verhaltens Grundlage arbeitsrelevanter Entscheidungen wird. (LAG 2021, §§ 137, 138)

IX. Unterbringungsvorschriften

> „Desolate kleine Zimmer, in denen mehrere Stockbetten auf engstem Raum stehen und tiefschwarzer Schimmel an den Wänden wächst.[…]. Für das Zimmer […] soll sie vier Euro pro Tag als Miete abgegeben haben.“ (Schmidt 2020)

Nach §§ 20 sowie 213–214 LAG 2021 sind Arbeitgeber*innen verpflichtet, eine angemessene Unterkunft bereitzustellen, wenn diese Bestandteil des Dienstverhältnisses ist.

Die Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes in den genannten Paragrafen regeln umfassend die Anforderungen an Wohnräume und Unterkünfte, die Arbeitnehmer*innen im Rahmen von land- und forstwirtschaftlichen Tätigkeiten zur Verfügung gestellt werden, unabhängig davon, ob diese als Teil der Naturalentlohnung (§ 20), für Wohnzwecke bzw. als vorübergehende Unterkunft am Arbeitsort (§ 213) oder als Werk- bzw. Dienstwohnung (§214) bereitgestellt werden.

> „Auf einem der Videos, das die Arbeiter:innen aufgenommen haben, sieht man dreckige Toiletten, Schimmel, Löcher im Boden und eine hohe Mauer nur wenige Zentimeter vor dem Fenster eines der Schlafzimmer.“ (Seufert 2025)

Für sämtliche Formen betrieblicher Unterbringung gelten einheitliche Mindeststandards: Die Wohnräume müssen ihrem Zweck angemessen bemessen und ausgestattet sein sowie den baupolizeilichen Vorgaben genügen. Außerdem dürfen weder die Gesundheit der Bewohner*innen noch deren Integrität oder Würde gefährdet sein. Der*die Arbeitgeber*in aht für zählen ausreichende Lüftungs- und Heizmöglichkeiten, eine angemessene Beleuchtung sowie der Zugang zu hygienisch einwandfreiem Trinkwasser, Waschgelegenheiten mit sauberem Wasser und geeignete sanitäre Anlagen zu sorgen. Unterkünfte in Kellerräumen oder Ställen sind ausdrücklich unzulässig. Darüber hinaus müssen die zur Verfügung gestellten Unterkünfte verschließbar sein und die notwendigen Einrichtungsgegenstände enthalten; die Kosten für Beleuchtung und Heizung hat der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin zu tragen. Außerdem gilt für alle Wohnformen ein Mindestluftraum von 10 m³ pro Person. (LAG 2021 §§ 20, Abs. 1-3; 213, Abs. 1; 214, Abs. 1-3)

Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion ist befugt, Unterkünfte, die die gesetzlichen Anforderungen nicht erfüllen, zu beanstanden. Sie kann die Benutzung ungeeigneter Räume untersagen und Arbeitgeber*innen verpflichten, innerhalb einer angemessenen Frist Verbesserungen vorzunehmen oder Ersatzwohnräume zu schaffen. (LAG 2021, § 20, Abs.4; § 214, Abs. 4-5)

In der Land- und forstwirtschaftlichen Arbeitsstättenverordnung (LF-AStV) werden die Unterbringungsvorschriften des LAG 2021 umfassend ergänzt. So müssen laut § 37 LF-AStV die Unterkünfte über mindestens ein Fenster verfügen, welches direkt ins Freie führt. Es muss ausreichend Beleuchtung sowie die Möglichkeit zu Beheizung vorhanden sein. Die lichte Raumhöhe muss 2,5 m oder mehr messen. Arbeitgeber*innen haben geeignete Einrichtungen bereitzustellen, die den Arbeitnehmer*innen das Erwärmen und Kühlen von Speisen bzw. Getränken ermöglichen. Pro untergebrachte Person muss außerdem zumindest eine Sitzgelegenheit mit Rückenlehnen vorhanden sein. Für jede untergebrachte Person „muss ein versperrbarer Kasten und ein Bett mit Bettzeug zur Verfügung stehen. Etagenbetten […] sind nicht zulässig." (LF-AStV 2023, § 37) Ist keine räumliche Trennung von Raucher*innen und Nichtraucher*innen möglich, ist das Rauchen innerhalb der Räumlichkeiten nicht erlaubt. (LF-AStV 2023, § 37). Container dürfen grundsätzlich als Unterkünfte verwendet werden, es müssen jedoch mindestens 5 m² Bodenfläche pro Person zur Verfügung gestellt werden. Standardcontainer (13,88 m²) dürfen grundsätzlich mit höchstens zwei Personen belegt werden[19]. (LF-AStV 2023, § 37) Den Arbeitnehmer*innen müssen gut zugängliche und ohne Erkältungsgefahr nutzbare Waschgelegenheiten und Toiletten zur Verfügung stehen (LF-AStV 2023, § 37).

X. Arbeitsschutzmaßnahmen

> „[Die] Umstände führen nicht selten zu Arbeitsunfällen und erheblicher Unsicherheit bei den Betroffenen. Arbeitsunfälle werden häufig nicht gemeldet und die Beschäftigten anschließend unmittelbar in ihr Heimatland geschickt bzw. transportiert." (Interview ÖGB: Anhang, 205)

Die §§ 186–187, 195–197 sowie 199-200 LAG 2021 verpflichten Arbeitgeber*innen zur Einhaltung von Sicherheits- und Gesundheitsschutzvorschriften. Dazu gehören Gefahrenevaluierungen, Unterweisungen und die Bereitstellung persönlicher Schutzausrüstung. Ziel ist die Prävention von Arbeitsunfällen und Gesundheitsschäden. Für Arbeiter*innen in der Landwirtschaft, die häufig körperlich anspruchsvolle Tätigkeiten verrichten und mit Maschinen oder Chemikalien arbeiten, bieten diese Vorschriften einen zentralen Schutzrahmen. Sie verpflichten Arbeitgeber*innen zur aktiven Gefahrenprävention und Schulung auch temporärer Arbeitskräfte.

[19] Eine vorübergehende Belegung mit bis zu drei Personen ist für maximal drei Wochen pro Jahr zulässig, sofern außergewöhnliche Umstände vorliegen. Diese sind einschließlich der betroffenen Personen und der Dauer zu dokumentieren und bei Kontrollen vorzulegen. (LF-AStV 2023, § 37, Abs. 1)

> „Sie beklagte auch, dass in der Halle, in der sie nassen Spargel sortierte, [während der Corona-Pandemie] ohne Schutzmasken und Handschuhe gearbeitet wurde.“ (Schmidt 2020)

§ 186 schreibt Arbeitgeber*innen vor, Sicherheit und körperliches Wohlergehen der Arbeitnehmer*innen in sämtlichen arbeitsbezogenen Bereichen zu gewährleisten. Dies umfasst unter anderem die Bereitstellung der hierfür notwendigen Ressourcen[20]. Die Kosten der dafür erforderlichen Maßnahmen dürfen nicht die Beschäftigten tragen. Der Begriff der Gesundheit wird im Sinne des Gesetzes sowohl physisch als auch psychisch verstanden. (LAG 2021, § 186, Abs. 1) Arbeitgeber*innen müssen den Beschäftigten nach § 237 des LAG kostenlos eine Schutzausrüstung zur Verfügung stellen, wenn andere Schutzmaßnahmen nicht ausreichen oder nicht umsetzbar sind. (LAG 2021, § 237, Abs. 1) Ein gutes Beispiel hierfür wäre die Bereitstellung von Schutzmasken während der Corona-Pandemie.

Im Kollektivvertrag finden besondere Schutzmaßnahmen nur in § 13 Erwähnung. Hier wird auf die Pflicht Seitens des*der Arbeitgeber*in verwiesen, den Beschäftigten „beim Streuen von Kunstdünger, Spritzen und Streuen von sonstigen chemischen Mitteln“ (PRO-GE 2025, 19) die nötige Schutzausrüstung (Kleidung, Brillen, Handschuhe etc.) zur Verfügung zu stellen.

> „Am 1. Juni 2019 kamen in Haag, Niederösterreich, Gabriel-Alin Pojega und Juri T.* ums Leben. Die Männer standen in einer mehr als zwei Meter tiefen, ungesicherten Grube. Als die Erde zu rutschen begann, konnte sich der Bauer, für den sie arbeiteten, mit einem Sprung retten. Der Rumäne und der Ukrainer mussten von der Feuerwehr ausgegraben werden. Tonnenschwere Erde hatte sie erdrückt. Für die beiden Erntehelfer kam jede Hilfe zu spät.“ (Meinhart 2021)

Im Falle unmittelbarer und unumgänglicher Gefahren mus durch den*die Arbeitgeber*in sichergestellt werden, dass Arbeitnehmer*innen ihre Tätigkeit einstellen, den Arbeitsplatz unverzüglich verlassen können und die Arbeit erst dann wieder aufnehmen, wenn keine akute Gefahrensituation mehr besteht. Arbeitgeber*innen, die selbst an Arbeitsstätten tätig sind, haben sich so zu verhalten, dass sie die dort beschäftigten Arbeitnehmer*innen nicht gefährden. Grundlage dafür bildet die im Rahmen der Arbeitsplatzevaluierung

[20] Die LF-AStV verpflichtet Arbeitgeber*innen ergänzend zu den Arbeitsschutzmaßnahmen des LAG 2021 außerdem dazu, dafür zu sorgen, dass mindestens ein*e Ersthelfer*in unter den anwesenden Beschäftigten vorhanden sein muss. Je nachdem, wie viele Arbeiter*innen am Arbeitsplatz beschäftigt sind, ist eine Staffelung vorgesehen. (LF-AStV 2023, § 40)

durchzuführende Ermittlung und Bewertung möglicher Gefährdungen[21]. (LAG 2021, § 186, Abs. 4-6)

> „Tod eines Erntehelfers nicht gemeldet: […] Im Landarbeitsgesetz sei verankert, dass tödliche Arbeitsunfälle […] zu melden sind. […] Im Fall des verstorbenen Rumänen sei das aber nicht geschehen." (ORF Tirol 2018)

§ 199 LAG 2021 verpflichtet die Arbeitgeber*innen dazu, Aufzeichnungen über Arbeitsunfälle zu führen, bei denen einen beschäftigte Person verletzt oder gestorben ist. Die Aufzeichnungen sind von dem*der Arbeitgeber*in über fünf Jahre aufzuheben. Außerdem sind die Arbeitgeber*innen schwere oder tödliche Arbeitsunfälle unmittelbar an die Land- und Forstwirtschaftsinspektion zu melden. (LAG 2021, § 199)

> „Ein Blick auf das Thermometer verrät: Unaushaltbare 45 Grad Celsius lassen Elena […] den Schweiß über das Gesicht rinnen. Die Hitze ist so drückend, dass jede noch so kleine Bewegung Überanstrengung bedeutet." (Knoch, Melo 2025, 34)

§ 235 LAG 2021 verpflichtet Arbeitgeber*innen dazu Belastungen wie Hitze, Kälte, Nässe, Zugluft, blendendes Licht oder starke Gerüche am Arbeitsplatz so gering wie möglich zu halten. Lassen sich solche gesundheitsgefährdenden Belastungen nicht vermeiden, sind organisatorische Maßnahmen wie kürzere Einsatzzeiten, Pausen oder Erholzeiten vorzusehen. Dies gilt insbesondere bei Tätigkeiten mit starken körperlichen oder klimatischen Belastungen, etwa bei Arbeit unter großer Hitze, wie es beispielsweise in Gewächshäusern der Fall ist. (LAG 2021, §235)

XI. Ausstattung und Versorgung am Arbeitsplatz

> „Juni im Burgenland: Auf weiten Feldern treffen Aktivistinnen der Kampagne „sezonieri" auf rund 50 Saisonarbeiter aus Serbien und Rumänien. […] Toiletten oder Pausenräume gibt es auf den Feldern nicht." (Schwarz 2025a)

Was die Ausstattung und Versorgung am Arbeitsplatz betrifft, so ist in Hinblick auf die Erntearbeit insbesondere § 211 LAG 2021 relevant, der die „sanitäre[n] Vorkehrungen in Arbeitsstätten" (§ 211 LAG 2021) betrifft. Demzufolge sind genügend Toiletten in der Nähe

[21] Der § 195 legt außerdem die Informationspflicht der Arbeitgeber*innen gegenüber den Arbeitnehmer*innen betreffend der Gefahren am Arbeitsplatz fest. Diese Information muss den Beschäftigten verständlich (ggfs. In deren Herkunftssprache) vermittelt werden und zählt als Arbeitszeit. Die Pflicht des Vergewisserns, dass die Information von den Beschäftigten verstanden wurde, liegt auf der Seite des*der Arbeitgeber*in. Das Gleiche sieht auch § 14 der LF-AStV vor. (LAG 2021, §195, Abs. 1-6; LF-AStV 2023, § 14)

der Arbeitsplätze und Aufenthaltsräume bereitzustellen[22]. Unmittelbar daneben muss eine Waschgelegenheit vorhanden sein. Sanitärräume müssen ihrer Funktion entsprechend angemessen groß sein und hygienisch gehalten werden. (LAG 2021, § 211) In Bezug auf die Toiletten ergänzt die LF-AStV in § 33, dass auch an auswärtigen Arbeitsorten, wie auf dem Feld, die Möglichkeit zur Verrichtung der Notdurft gegeben sein muss, beispielsweise in Form von Mobiler Toiletten. (LF-AStV 2023, § 33, Abs. 8). Ansonsten weichen die Vorgaben der LF-AStV von denen des LAG im Grunde kaum ab.

Jeder beschäftigten Person muss nach § 211 des LAG außerdem eine verschließbare Aufbewahrungsmöglichkeit bereitgestellt werden; wenn besondere Arbeits- oder Schutzkleidung getragen wird oder hygienische Gründe dies erfordern, sind geeignete Umkleideräume bereitzustellen. Bei über zwölf Beschäftigten sind verpflichtend Wasch- und Umkleideräume einzurichten. (LAG 2021, § 211)

Außerdem relevant, hinsichtlich der Ausstattung und Versorgung am Arbeitsplatz, ist die ausreichende Versorgung mit Trinkwasser oder einem anderen gesundheitlich unbedenklichen alkoholfreien Getränk versorgt werden (LAG 2021, § 211, Abs. 8). Bezüglich der Trinkwasserversorgung ergänzt die LF-AStV in § 32 für Arbeiten auf Feldern, in Wäldern oder an anderen auswärtigen Arbeitsstellen, dass die Trinkwasserversorgung auch dadurch erfolgen kann, dass es den Beschäftigten ermöglicht wird, im Vorhinein Trinkwasser abzufüllen und mitzunehmen. (LF-AStV 2023, § 32, Abs. 4)

XII. Kontrollen und Arbeitsaufsicht

§ 261 des LAG 2021 ernennt die Land- und Forstwirtschaftsinspektion als Begutachtungsorgan zur Sicherung des Arbeitnehmer*innenschutzes in der Land- bzw. Forstwirtschaft. (LAG 2021, § 261).

> „In Wien berichten Erntearbeiter*innen, dass sie im Vorhinein von den Kontrollen erfahren, nicht angemeldete Arbeiter*innen müssen dann eine Runde spazieren gehen.“ (Knoch, Melo 2025, 25)

Die §§ 256–260 LAG 2021 übertragen den Landarbeitsinspektionen umfassende Kontroll- und
Aufsichtsrechte. Sie dürfen Betriebe betreten, Unterlagen einsehen und bei Verstößen Maßnahmen anordnen oder Sanktionen verhängen. Für die Sicherstellung menschenwürdiger Arbeitsbedingungen in der Saisonarbeit ist diese Kontrollfunktion zentral.

[22] ab fünf Frauen und fünf Männern sind getrennte Toiletten verpflichtend. (LAG 2021, § 211)

Sie ermöglicht die Überprüfung arbeitsrechtlicher Standards und schafft eine rechtliche Grundlage für die Sanktionierung von Verstößen.

> „Die neun Land- und Forstwirtschaftsinspektionen der Länder führen wenige Kontrollen durch und sind beim Agrarlandesrat angesiedelt. In Niederösterreich hat diese Inspektion im Jahr 2019 laut Bericht genau null Mängel beim Lohn oder Urlaub ergeben.“ (Bachmayr-Heyda 2021)

Nach § 256 obliegt die Überwachung des gesetzlichen Arbeitnehmerschutzes in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben den von den Bundesländern eingerichteten Land- und Forstwirtschaftsinspektionen. Aufgabe besagter Inspektionen ist nach § 257 laufend Kontrollen in Betrieben durchzuführen, um die Einhaltung aller arbeitnehmerschutzrechtlichen Bestimmungen zu gewähren. Dazu gehören insbesondere Sicherheit, Gesundheit, Arbeitszeit, Lohnzahlung, Verwendung von Maschinen, Unterkünften und sanitären Einrichtungen. Sie arbeitet dabei hinsichtlich Unfallprävention und Gesundheitsvorsorge mit den Sozialversicherungsträgern zusammen[23]. Zudem legt sie jährlich einen Tätigkeitsbericht vor, der von der Landesregierung veröffentlicht wird. (LAG 2021 §§ 256, 257)

§ 258 beruft sich auf die Verpflichtung Arbeitgeber*innen, ihre Vertreter*innen sowie Arbeitnehmer*innen, die den Organen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion alle relevanten Auskünfte erteilen müssen, die deren Aufgabenbereich betreffen (LAG 2021 § 258).

Werden Verstöße gegen Arbeitnehmer*innenschutzvorschriften festgestellt, muss dem bzw. der Arbeitgeber*in nach §260 zunächst eine Frist gesetzt werden, um den gesetzeskonformen Vorschriften nachzukommen. Geschieht dies nicht, oder wenn der Verstoß schwerwiegend ist, erstattet sie Anzeige bei der Bezirksverwaltungsbehörde und kann dabei auch das Strafmaß beantragen. Bei nur geringfügigen technischen Abweichungen ist von einer Anzeige abzusehen. (LAG 2021, § 260) Erfordert eine festgestellte Gefahr jedoch sofortige Maßnahmen, kann die Inspektion selbst eine behördliche Verfügung mit unmittelbarer Rechtswirkung erlassen. (LAG 2021 § 260)

[23] Arbeitgeber*innen müssen den Inspektionsorganen jederzeit Zugang zu Arbeitsstätten, Unterkünften, Aufenthaltsräumen und Sanitäreinrichtungen gewähren und auf Verlangen an Besichtigungen teilnehmen oder eine geeignete Vertretung bereitstellen. In Betrieben mit Betriebsrat ist dieser beizuziehen; ansonsten müssen die Beschäftigten über die Inspektion informiert werden. Die Inspektion informiert die gesetzlichen Interessenvertretungen über relevante Besichtigungen und übermittelt bei Anzeigen Kopien an diese Stellen. (LAG 2021, § 257, Abs. 4)

Es wird ersichtlich, dass die zu Beginn des Kapitels identifizierten Teilbereiche, die in Beschäftigungsverhältnissen saisonaler Erntearbeiter*innen scheinbar regelmäßig missachtet werden, eigentlich doch sehr umfassend im Rahmen des LAG 2021, der LF-AStV 2023 sowie tarifvertraglicher Vorschriften geregelt werden. Im Folgenden Abschnitt werden weitere zentrale Regelungen hinsichtlich der Beschäftigungsverhältnisse saisonaler Erntearbeiter*innen (aus dem Ausland) erläutert. Dazu gehört das Ausländer*innenbeschäftigungsgesetz (5.2.2) sowie das Lohn- und Sozialdumpinggesetz (5.2.3).

5.2.2 Ausländer*innenbeschäftigungsgesetz

> „Noch schwieriger wird es mit Menschen aus sogenannten Drittstaaten: Ihre Visa und deren Verlängerung sind auf ein positives Feedback der Arbeitgeber gebunden. Sie dürfen auch nicht den Job wechseln. Wenig überraschend gibt es von ihnen kaum arbeitsrechtliche Beschwerden.“ (Schwarz 2025b)

Nicht-EU-Staatsangehörige, die ihren Wohnsitz außerhalb von Österreich haben, benötigen in der Regel eine entsprechende Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigung, um als Saisonarbeitskräfte tätig sein zu dürfen. Für Drittstaatangehörige, die eigens zur Saisonarbeit aus einem Drittland in die Europäische Union einreisen, gilt die Richtlinie 2014/36/EU, die im Rahmen diesen Kapitels (siehe S. 92) bereits erörtert wurde und die die Voraussetzungen für Einreise und Aufenthalt zum Zweck der saisonalen Beschäftigung regelt. Unabhängig von diesen aufenthaltsrechtlichen Unterschieden gelten für Saisonarbeitskräfte aus EU- und Nicht-EU-Staaten grundsätzlich dieselben arbeitsrechtlichen Schutzstandards. Trotzdem gibt es einige Regelungen in Bezug auf die Anstellung von Nicht-EU-Staatsangehörigen, die im Folgenden näher erörtert werden. (ETUC 2022, 93)

Die Beschäftigung von Drittstaatangehörigen in Österreich wird über das Ausländer*innenbeschäftigungsgesetz (AuslBG) geregelt. Nicht anzuwenden ist das Gesetz unter anderem auf Mitglieder der Europäischen Union oder Drittstaatangehörige, deren Beschäftigung über bilaterale Abkommen geregelt wird. (AuslBG § 1, Abs. 2, 3) Arbeitskräfte aus EU- und EWR-Staaten können nämlich ohne zusätzliche Beschränkungen am österreichischen Arbeitsmarkt tätig sein. Für Saisonarbeitskräfte aus Drittstaaten gilt hingegen ein kontingentiertes Zulassungssystem, dessen Umfang jährlich neu festgelegt wird. Innerhalb dieses Rahmens ist eine befristete Beschäftigung in der Landwirtschaft für einen Zeitraum von bis zu sechs beziehungsweise neun Monaten möglich, wobei für ukrainische Staatsangehörige gesonderte Regelungen bestehen (Kleedorfer 2024). Im

Folgenden wird genauer auf einzelne, im Zuge des thematischen Rahmens dieser Arbeit relevante Bestandteile des AuslBG eigegangen.

Nach § 3 ist eine Beschäftigungsbewilligung für die zu beschäftigende Person eine der Voraussetzungen, die erfüllt sein muss, um eine Person aus einem Drittstaat anstellen zu dürfen (AuslBG § 3, Abs. 1, 2). Wird von einem*einer Arbeitgeber*in eine Beschäftigungsbewilligung beantragt, folgt zunächst eine Arbeitsmarktprüfung (diese kann im Einzelfall erlassen werden). Hierbei wird geprüft, ob die offene Stelle nicht durch eine andere bereits am österreichischen Arbeitsmarkt verfügbare Person besetzt werden kann, die bereit und dazu qualifiziert ist, die Stelle auszuüben. Lässt diese Arbeitsmarktprüfung sowie die öffentlichen und gesamtwirtschaftlichen Interessen eine Beschäftigung zu, müssen im Einzelfall weitere Voraussetzungen geprüft werden, bevor die Beschäftigungsbewilligung schließlich erteilen wird. (AuslBG § 4) Auf diese weiteren Voraussetzungen wird im Rahmen der vorliegenden Arbeit nicht genauer eingegangen, da es sich hierbei um sehr umfassende Bedingungen handelt, die in § 4 des AuslBG nachgelesen werden können.

In § 5 werden besondere Regelungen für Saisonarbeitskräfte und Erntearbeiter*innen festgelegt. Wenn in bestimmten Branchen, Regionen oder Berufsgruppen kurzfristig mehr Arbeitskräfte benötigt werden, als im Inland verfügbar sind, kann das Arbeitsministerium durch Verordnung festlegen, wie viele ausländische Saisonarbeitskräfte oder Erntearbeiter*innen zusätzlich beschäftigt werden dürfen. Dabei ist stets die Lage des jeweiligen Arbeitsmarktes zu berücksichtigen. Vor der Festlegung solcher Kontingente müssen die Bundesländer sowie die Arbeitgeber*innen- und Arbeitnehmer*innenvertretungen auf Landesebene angehört werden. Saisonarbeitskräfte erhalten im Rahmen dieser Kontingente befristete Beschäftigungsbewilligungen. Ihre maximale Gültigkeit wird in der jeweiligen Verordnung festgelegt, darf sechs Monate jedoch nicht überschreiten. Innerhalb von zwölf Monaten dürfen für dieselbe Person jedoch höchstens neun Monate an Saisonbeschäftigung bewilligt werden. Für Erntearbeiter*innen gilt ein deutlich kürzerer Zeitraum: Sie dürfen maximal sechs Wochen beschäftigt werden. Beschäftigungsbewilligungen blockieren während ihrer Laufzeit einen Platz im Kontingent und werden nach Ablauf wieder frei. Personen, die bereits als Saisonkraft in Österreich gearbeitet haben, oder die in den letzten fünf Jahren zumindest einmal im Rahmen eines Kontingents beschäftigt waren, sollen bevorzugt bewilligt werden. Für sogenannte ‚Stammsaisoniers', die über mehrere Jahre regelmäßig im selben Wirtschaftszweig tätig waren, kann eine Bewilligung sogar außerhalb der Kontingente erfolgen; in diesen Fällen entfällt auch die Arbeitsmarktprüfung. Für visumpflichtige Saisonarbeitskräfte und Erntearbeiter*innen entfällt das Aufenthaltsprüfungsverfahren, wenn sie im Rahmen eines Kontingents beantragt werden; sie dürfen jedoch erst nach Erteilung des entsprechenden Visums ihre Tätigkeit aufnehmen. Die regionalen AMS-Landesstellen informieren auf Anfrage

die land- und forstwirtschaftlichen Interessenvertretungen über die Auslastung der Kontingente und die Anzahl der außerhalb der Kontingente zugelassenen ‚Stammsaisoniers'. (AuslBG § 5)

Eine Beschäftigungsbewilligung wird immer für einen genau bestimmten Arbeitsplatz ausgestellt, der sich durch die konkrete Tätigkeit und den*die in der Bewilligung angegebenen Arbeitgeber*in definiert. (AuslBG § 6)

Drittstaatangehörige dürfen nach § 8 AuslBG gegenüber anderen Arbeitnehmer*innen nicht benachteiligt werden. Es muss gewährleistet sein, dass diese zu den gleichen Lohn- und Arbeitsbedingungen beschäftigt werden wie vergleichbare inländische Beschäftigte im selben Betrieb. Eine Beschäftigungsbewilligung muss nach § 9 AuslBG widerrufen werden, wenn im Antrag bewusst falsche Angaben gemacht bzw. verheimlicht wurden. Bei Saisonarbeitskräften und Erntearbeiter*innen ist ein Widerruf auch dann verpflichtend, wenn die vom Arbeitgeber*innen bereitgestellte Unterkunft nicht den ortsüblichen Standards entspricht und diese innerhalb eines Zeitraumes von zwei Wochen nicht angepasst wird. Darüber hinaus kann die Bewilligung widerrufen werden, wenn sich die für ihre Erteilung maßgeblichen Voraussetzungen wesentlich verändert haben, wenn wichtige Gründe in der Person des ausländischen Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin vorliegen oder wenn die im Rahmen der Bewilligung vorgeschriebenen Auflagen nicht erfüllt wurden. (AuslBG §§ 8, 9) Die Tatsache, dass Arbeitnehmer*innen im Grunde für die Verstöße ihrer Arbeitgeber*innen sanktioniert werden, sodass ihnen die Beschäftigungsbewilligung entzogen wird, wenn die Unterkünfte nicht den rechtlichen Vorschriften entsprechen, ist selbstverständlich hinderlich für die Meldung von Verstößen seitens der Arbeitnehmer*innen.

§ 29 AuslBG schafft für Arbeitnehmer*innen ohne gültige Beschäftigungsbewilligung eine Art Minimalgarantie. Wer als ausländische Arbeitskraft ohne erforderliche Beschäftigungsbewilligung beschäftigt wird, hat gegenüber dem*der Arbeitgeber*in für die Dauer dieser Tätigkeit Anspruch auf alle Leistungen, die auch bei einem gültigen Arbeitsvertrag zustehen würden. Gesetzlich wird vermutet, dass die unerlaubte Beschäftigung mindestens drei Monate gedauert hat. Liegt das Verschulden der fehlenden Beschäftigungsbewilligung auf Arbeitgeber*innenseite, hat die betroffene Person zudem Anspruch auf jene Leistungen, die ihr auch bei einer regulären Beendigung eines gültigen Arbeitsverhältnisses zustehen würden. Endet ein Arbeitsverhältnis, weil die Beschäftigungsbewilligung entfällt und der*die Arbeitgeberin daran schuld ist, besteht ein Schadenersatzanspruch, der dem eines berechtigten vorzeitigen Austritts entspricht. (AuslBG § 29)

Das AuslBG umfasst, wie in diesem Abschnitt erörtert wurde, umfassende Regelungen zum Aufenthalts- und Beschäftigungsverfahren Drittstaatangehöriger. Einige der Regelungen

dienen eindeutig dem Schutz beschäftigter Drittstaatangehöriger, andere wiederum scheinen eher das Gegenteil zu bewirken. So verbietet das AuslBG beispielsweise einerseits die Benachteiligung Drittstaatangehöriger,bindet aber den aufenthaltsrechtlichen Status der beschäftigten Drittstaatangehörigen andererseits an bestimmte Arbeitgeber*innen, was das Melden von Verstößen zu einer Gefahr für das Aufenthaltsrecht der Betroffenen macht.

5.2.3 Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz

Eine weitere wichtige Gesetzesgrundlage im Bereich der landwirtschaftlichen Beschäftigung ist das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG). Aufgrund der Tatsache, dass viele Arbeitnehmer*innen trotz kollektivvertraglicher Vorschriften und verschiedener Absicherungsgesetze noch immer von Unterentlohnung betroffen sind, wurde 2017 ein eigenes Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz verabschiedet. Das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG) macht sich eine präventive Wirkung auf Lohn- und Sozialbetrug zum Ziel und will damit nicht nur den*die einzelne Arbeitnehmer*in schützen, sondern auch zum fairen Wettbewerb zwischen Unternehmen beitragen. (ÖGK o.J.)

Mit der Novellierung im Jahr 2021 wurde das bis dahin geltende Kumulationsprinzip abgeschafft. Soll heißen, dass Strafen nunmehr unabhängig von der Anzahl der betroffenen Arbeit*nehmerinnen festgelegt werden, auch wenn diese für die weitere Strafbemessung trotzdem berücksichtigt wird. (ÖGK o.J.) Das Gesetz dient insbesondere der Kontrolle von Arbeitgeber*innen und legt außerdem Strafmaße für die verschiedenen Verstöße fest (LSD-BG 2021, §§ 25-35).

Hinsichtlich des thematischen Rahmens dieser Arbeit sind insbesondere die in den Paragraphen §§ 3-7 (LSD-BG 2021) festgelegten arbeitsrechtlichen Ansprüche von Bedeutung. Da sich das Gesetz insbesondere an Arbeitgeber*innen richtet, weniger an Arbeitnehmer*innen selbst, wird an dieser Stelle nicht weiter auf einzelne Paragraphen eingegangen.

Kapitel 5.2 hat deutlich gemacht, dass die auf EU-Ebene getroffenen Richtlinien sowie die Kontrolle deren Umsetzung umfassend im Rahmen der österreichischen Gesetzgebung aufgegriffen werden.

Da Subventionen für den Erhalt landwirtschaftlicher Betriebe eine große Rolle spielen, wird im folgenden Abschnitt abschließend auf die gemeinsame Agrarpolitik (GAP) eingegangen. Das Förderwesen der GAP ist ebenfalls an die Einhaltung verschiedener Richtlinien geknüpft, welche auf EU-Ebene festgelegt und über nationale Kontrollorgane überprüft wird.

5.3 Gemeinsame Agrarpolitik – die soziale Konditionalität

Die gemeinsame Agrarpolitik (GAP), ist im Jahr 1968 in Kraft getreten und wurde von den Gründungsmitgliedern der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft ausgearbeitet und vereinbart (Lakner, Röder 2024, 159). Sie wurde mit dem Ziel eingeführt, eine stabile Versorgung mit ausreichend verfügbaren und preisgünstigen Lebensmitteln sicherzustellen. Im Laufe der Zeit wurde sie mehrfach reformiert und inhaltlich neu ausgerichtet. Heute verfolgt die GAP insbesondere das Ziel, die Produktion gesunder und sicherer Lebensmittel mit dem Schutz der ländlichen Umwelt zu verbinden (Rohwer 2010, 27). Seit 2023 soll außerdem das Prinzip der sozialen Konditionalität als Bedingung für die vollumfängliche Leistung von flächen- und tierbezogenen Subventionen die Umsetzung von Arbeits- und Sozialstandards für Angestellte in der Landwirtschaft gewährleisten (AMA 2023, 4 f.; Weber, Österreicher 2023). Die über die GAP ausgezahlten Agrarsubventionen machen aktuell den Großteil der auf EU-Ebene geleisteten Unterstützung von Agrarbetrieben aus (Lakner, Röder 2024, 159).

Um ein besseres Verständnis dafür zu bekommen, welche Rolle die GAP für landwirtschaftliche Betriebe spielt, wird zunächst auf die Entstehungsgeschichte der GAP und schließlich auf die damit in Verbindung stehenden Verbindlichkeiten für die Betriebe eingegangen. Diese Verbindlichkeiten beziehen sich zum Teil auf den Arbeitnehmer*innenschutz woraus sich Relevanz der Thematik für die Beantwortung der Forschungsfrage nach den rechtlichen Schutzmechanismen für Erntearbeiter*innen ergibt.

Zu Beginn der 1990er Jahre leitete der damalige EU-Agrarkommissar Ray Mac Sharry eine grundlegende Reform der gemeinsamen Agrarpolitik ein. Ziel war es, die europäischen Agrarmärkte stärker an internationale Handelsbedingungen anzupassen. Dazu wurden die staatlich festgelegten Agrarpreise gesenkt und sogenannte Ausgleichszahlungen eingeführt, um die dadurch entstandenen Einkommensverluste der Landwirt*innen abzufedern. Die GAP befindet sich seither in einem kontinuierlichen Reformprozess. Während der 1990er bis in die 2000er Jahre wurden mittels der über die GAP abgewickelten Subventionszahlungen insbesondere Marktverzerrungen korrigiert und Handelshemmnisse abgebaut. 2005 wurden über die Fischler-Reform (Vgl. Sotte, Moretti 2025) Direktzahlungen von der Produktionsleistung entkoppelt. Um Subventionen zu erhalten, wurde somit nur mehr verlangt, dass die potenziellen Anbauflächen von den landwirtschaftlichen Betrieben instandgehalten und gepflegt werden, sodass eine Produktion theoretisch möglich wäre. Da die Zahlungen nun nicht mehr an die produzierte Menge gebunden waren, entfiel der Anreiz, Produktionsmittel übermäßig einzusetzen. Gleichzeitig hatten diese Direktzahlungen jedoch Auswirkungen auf den Bodenmarkt. Landwirtschaftliche Flächen sind ein begrenzter Produktionsfaktor, die Förderung über die GAP wird transparent und verlässlich gewährt.

Dadurch konnten Verpächter einen Teil der Direktzahlungen mittels steigender Pachtpreise abschöpfen. Ein erheblicher Anteil der Förderung wurde somit nicht von den bewirtschaftenden Betrieben behalten, sondern in höhere Bodenpreise umgewandelt. Diese Umwälzung erschwert einen kurzfristigen Ausstieg aus dem bestehenden Fördersystem, da insbesondere Betriebe, die Flächen pachten, wirtschaftlich von den Direktzahlungen abhängig gemacht wurden. Ein weiteres Konzept, das mit der Fischler-Reform Einzug in die GAP fand, war die sogenannte Cross-Compliance. Diese sollte gewährleisten, dass sich landwirtschaftliche Betriebe an Regeln des Umwelt-, Pflanzen- und Tierschutzrechtes halten und diese Einhaltung von den einzelnen Mitgliedstaaten auch kontrolliert wird. (Lakner, Röder 2024, 160 ff.)

Die Koppelung von Fördermitteln an Umweltleistungen rückte ab 2015 im Rahmen der Cioloș-Reform (Vgl. Lakner 2025) weiter in den Vordergrund: „30% der Direktzahlungen wurden pauschal den drei verpflichtenden Greening-Auflagen zugeordnet, nämlich einer Fruchtfolge, dem Erhalt des Grünlands und der Bereitstellung sogenannter ökologischer Vorrangflächen.“ (Lakner, Röder 2024, 162) Diese Greening-Auflagen zeigten sich schon bald vielmehr als Green-Washing, da mehr als dreiviertel der subventionierten Betriebe sowie rund die Hälfte der bewirtschafteten Flächen von den Auflagen ausgenommen waren (Lakner, Röder 2024, 162). Im Zuge der ‚Grünen Architektur' ab 2023 wurde anstelle der ‚Cross-Compliance' die ‚Konditionalität' eingeführt. Förderungen sollten von nun an pauschal und parallel Einkommens- und Umweltziele abdecken (AMA 2023, 4; Lakner, Röder 2024, 162). Dieser Versuch, einkommenspolitische und umweltpolitische Zielsetzungen mit demselben Förderinstrument zu verfolgen, ist allerdings mit grundlegenden Widersprüchen verbunden. Einkommensstützende Maßnahmen sollten sich grundsätzlich an wirtschaftlich schwächeren Akteur*innen orientieren und in der Landwirtschaft insbesondere an Betrieben mit geringer Flächenausstattung. Umweltbezogene Förderungen hingegen sollten an konkret erbrachte Leistungen anknüpfen und sich entsprechend am Umfang und an der Qualität der Bewirtschaftung orientieren. Das derzeitige Fördersystem verknüpft diese unterschiedlichen Logiken, indem die Höhe der Zahlungen primär an die bewirtschaftete Fläche gebunden ist. Dadurch profitieren vor allem Betriebe mit großen Flächenbeständen, während weder das Bedürftigkeitsprinzip noch das Leistungsprinzip konsequent umgesetzt werden. (Lakner, Röder 2024, 162 f.)

Abgesehen von verschiedenen Grundanforderungen für die Sicherstellung der nachhaltigen Bewirtschaftung von landwirtschaftlichen Flächen, ist auch das Prinzip der ‚sozialen Konditionalität' als Bedingung für die vollumfängliche Leistung von flächen- und tierbezogenen Subventionen durch die GAP vorgesehen (AMA 2023, 4 f.; Weber, Österreicher 2023). Ziel dieser Regelung ist es, das Bewusstsein der Empfänger*innen von GAP-Förderungen für Arbeits- und Sozialstandards zu stärken (AMA 2023, 73-75; Weber,

Österreicher 2023). Das Landarbeitsgesetz (LAG) 2021 dient der Umsetzung der entsprechenden Anforderungen im Zusammenhang mit der ‚sozialen Konditionalität' in Österreich (Weber, Österreicher 2023). Im Hinblick auf die ‚soziale Konditionalität' sind von Begünstigten der GAP-Förderprogramme insbesondere folgende Anforderungen einzuhalten: Die Regelungen betreffen erstens transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen, insbesondere Vorgaben zum Dienstschein, zur Probezeit, zum Arbeitsantritt sowie zur Lage der Normalarbeitszeit. Zweitens umfassen sie Maßnahmen zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer*innen, darunter Pflichten der Arbeitgeber*innen zur Gefahrenverhütung, zur Information und Unterweisung sowie zur arbeitsplatzbezogenen Evaluierung. Drittens werden Mindestanforderungen für die sichere Verwendung von Arbeitsmitteln festgelegt, die deren Aufstellung, Nutzung, Prüfung und Wartung betreffen und dem Schutz der Beschäftigten dienen. Im Falle eines Verstoßes ist eine Sanktionierung betreffend der ausbezahlten bzw. auszuzahlenden Zuschüsse vorzunehmen. Ausgenommen vom Kontroll- und Sanktionssystem bezüglich der ‚Konditionalität' sind ab dem Jahr 2024 alle landwirtschaftlichen Betriebe mit einer bewirtschafteten Fläche von bis zu zehn Hektar, einschließlich anteiliger Alm- und Weideflächen. (AMA 2025, 4; AMA 2023, 74-76)

Die einzelnen Länder der EU sind dazu verpflichtet, die rechtmäßige Verwendung der Fördermittelvergabe über die GAP zu überprüfen. In Österreich erfolgt die Kontrolle zur Umsetzung der ‚sozialen Konditionalität' über die jeweiligen Land- und Forstwirtschaftsinspektionen der Länder (Weber, Österreicher 2023). Kontrollen, die Vorgaben jenseits der sozialen Konditionalität betreffen, werden von Agrarmarkt Austria durchgeführt. Betriebe können in diesem Fall ohne Gerichtsurteil zur Rechenschaft gezogen und sanktioniert werden. Gleiches Vorgehen wäre auch für die soziale Konditionalität sinnvoll. (Schwarz 2025a) Werden Verstöße festgestellt, melden die Inspektionen diese an die zuständige Verwaltungsbehörde. Kommt es zu einem rechtskräftigen Abschluss eines Strafverfahrens, müssen die Gerichte bzw. Verwaltungsstrafbehörden die konkreten Informationen an die Agrarmarkt Austria weiterleiten. Auf Grundlage dieser Informationen werden anschließend Sanktionen verhängt. (AMA 2025, 76)

Die Bewertung eines Verstoßes richtet sich nach fünf verschiedenen Kriterien: Ausmaß, Schwere, Dauer, wiederholtes Auftreten sowie Vorsatz des Verstoßes. Anhand der Beurteilung dieser Kriterien wird dann die entsprechende Kürzung berechnet. Im Normalfall beträgt eine Kürzung 3 % der Zuzahlungen. Die Kürzung kann auf 1 % reduziert werden, und darf in der Regel höchstens 5 % betragen. In Ausnahmefällen, bei sehr schweren Verstößen, dürfen 10 % gekürzt werden. Bei wiederholten Verstößen darf auf bis zu 20 % gekürzt

werden. Im Fall eines vorsätzlichen Verstoßes muss die Kürzung mindestens 15 % darf aber bis zu 100 % betragen. (AMA 2023, 9-11)

Die Realität zeigt leider, dass Kontrollen nur selten zu einer wirkungsvollen Sanktionierung führen:

> „Die derzeitigen Sanktionen sind praktisch wirkungslos: Die Land- und Forstwirtschaftsinspektionen (LFI) setzen auf Beratung. Nur in besonders schweren Fällen gelangen Informationen an die Verwaltungsstrafbehörden oder an die Staatsanwaltschaft. Erst bei einer Verurteilung werden die Daten des Betriebs an die AMA weitergeleitet, die EU-Förderungen kürzen könnte.“ (Schwarz 2025a)

So sind im Jahr 2023 insgesamt 187 Kontrollen landwirtschaftlicher Betriebe durchgeführt worden, bei denen 869 Verstöße festgestellt wurden, wovon jedoch nur drei an die Behörden weitergeleitet wurden. Und selbst wenn es zu einer Sanktionierung komme, so sei diese lächerlich gering: Seit der neuen Richtlinie zur sozialen Konditionalität aus dem Jahr 2023 ist in Österreich nur ein einziger Betrieb sanktioniert worden (Stand 30.09.2025). Die Sanktion belief sich auf rund 3.000€, wobei der Betrieb weiterhin Subventionen in Höhe von rund 40.000€ erhielt. (Schwarz 2025a) Laut den Recherchen von Franziska Schwarz, einer Journalistin des Mediums *profil*, ist das ein europaweites Phänomen: „Insgesamt wurde mehrere Millionen aus EU-Geldern an Betriebe gezahlt, die verurteilt wurden und wegen illegaler Arbeitsvermittlung oder Lohnzurückhaltung bestraft wurden.“ (Schwarz 2025)

Doch wo liegt das Problem? Die ‚soziale Konditionalität' als Voraussetzung für die Leistung von flächen- und tierbezogenen Subventionen durch die GAP scheint eine klare Vorgabe zu sein. Woran scheitert sie? Zum einen sind die Zuständigkeiten zwischen Bund und Ländern segmentiert, was den Prozess bis hin zu einer Sanktionierung verkompliziert. Die Mitarbeiterin des ÖGB erklärt im Expertinnen-Interview, dass das Prinzip der sozialen Konditionalität etwas sei, „das auf dem Papier sehr gut klingt, aber in der Praxis schwer umsetzbar ist“ (Interview ÖGB: Anhang, 208). Es mangele an nachhaltig wirkungsvollen Kotrollmechanismen „um die Einhaltung der Vorgaben wirklich sicherzustellen“ (Interview ÖGB: Anhang, 208).

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Vorgaben für Betriebe, die Subventionen im Rahmen der GAP in Anspruch nehmen, ein weiteres Schutzinstrument für Arbeitnehmer*innen in der Landwirtschaft darstellen. Wie in diesem fünften Kapitel genau erörtert wurde, gibt es einerseits Richtlinien auf EU-Ebene, andererseits die Umsetzung dieser auf nationaler Ebene, sowie weitere Vorgaben, die auf EU-Ebene (GAP) festgelegt und auf nationaler Ebene kontrolliert werden. Es scheint also nicht am

Fehlen von gesetzlichen Schutzmechanismen für Erntearbeiter*innen zu liegen, dass viele saisonale Erntearbeiter*innen von unguten Arbeits- und Lebensbedingungen in Österreich betroffen sind. Das folgende Unterkapitel widmet sich daher der Frage nach den strukturellen Ursachen für das Scheitern der vorgestellten, doch sehr umfassenden gesetzlichen Vorgaben.

5.4 Schutz in der Theorie vs. Ohnmacht in der Praxis: Woran scheitert die Umsetzung gesetzlicher Vorgaben?

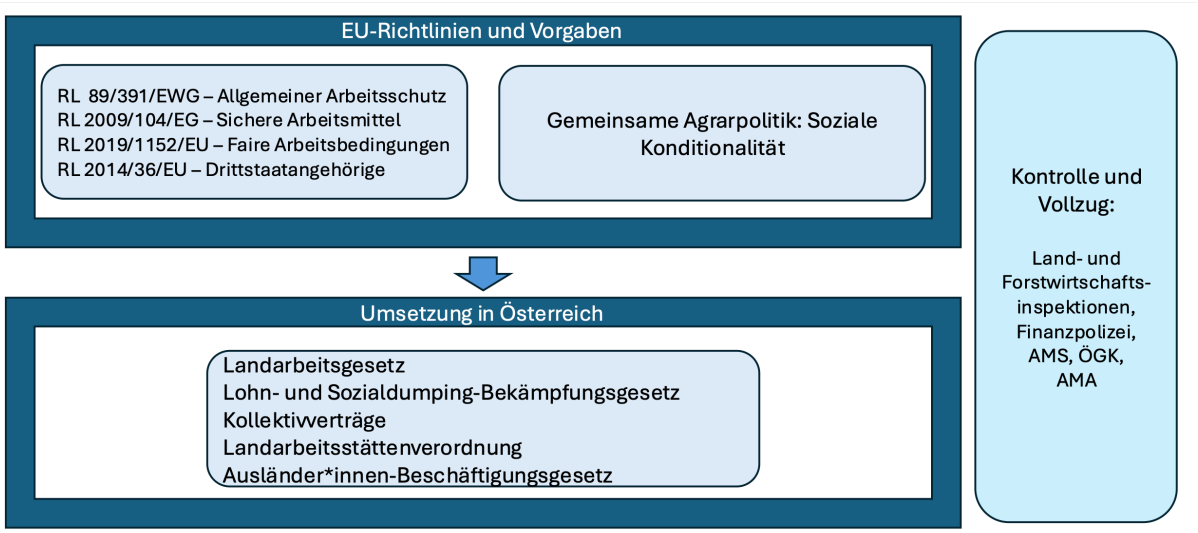

Abbildung 5: Rechtlicher Rahmen arbeitsrechtlicher Mindeststandards in der österreichischen Landwirtschaft. Eigene Darstellung

In Abbildung 4 werden die im vorangegangenen Kapitel erläuterten Gesetze und Richtlinien zusammengefasst. Wie man erkennen kann, gibt es ein umfassendes Rechtssystem, das die Arbeitsrechte der Erntearbeiter*innen aus dem Ausland in Österreich absichern sollte. Gerahmt von EU-Vorgaben und Richtlinien, umgesetzt durch mehrere Gesetzestexte im nationalen österreichischen Recht und eigentlich abgesichert durch ein umfassendes Kontrollsystem.

Wie in dieser Arbeit jedoch bereits festgestellt wurde, scheint dieser Schutz für saisonalen Erntearbeiter*innen aus dem Ausland in Österreich nicht auszureichen. Woher rührt diese Ohnmacht in der Praxis? Die Interviews wurden im Zuge einer qualitativen Inhaltsanalyse darauf untersucht, welche strukturellen Ursachen für ausbeuterische Arbeitsbedingungen in der österreichischen Landwirtschaft von den befragten Akteur*innen wahrgenommen werden. Da die befragten Personen sehr unterschiedliche Zugänge zum Forschungsfeld haben (Erntearbeiter, Landwirt*innen und jeweils Interessensvertretende), können aus der gemeinsamen Analyse der verschiedenen Perspektiven vielschichtige strukturelle Ursachen

herausgearbeitet werden, die zusammen betrachtet eine Art Gesamtbild der Problematik herstellen. In den Interviews konnten insgesamt neun strukturelle Ursachen identifiziert werden:

5.4.1 Mangelhafte bzw. unzureichende Kontrollen
5.4.2 Migrationsrechtliche Einschränkungen
5.4.3 Mangelhafte Aufklärung über arbeits- und sozialrechtliche Ansprüche
5.4.4 Mangelhafte Interessensvertretung der Erntearbeiter*innen
5.4.5 Übermacht des Lebensmitteleinzelhandels
5.4.6 Kapitalismus, Globalisierung und Liberalisierung der Märkte
5.4.7 Geringe Rentabilität der Landwirtschaft
5.4.8 Informationslücken in der Bevölkerung
5.4.9 Bürokratische Überforderung in der Landwirtschaft

Im folgenden Abschnitt werden die genannten Ursachen der Reihe nach genauer erläutert und gestützt. Abgeschlossen wird das Kapitel mit einer Zusammenfassung an möglichen Lösungsvorschlägen zur Verbesserung der Situation in der Landwirtschaft, sowohl für die Erntearbeiter*innen als auch für die Betriebe selbst.

5.4.1 Mangelhafte bzw. unzureichende Kontrollen

Für die Umsetzung der Vorschriften für arbeits- und sozialrechtliche Mindeststandards sowohl auf EU- als auch auf nationaler Ebene sind Kontrollen jedoch entscheidend. Einigkeit besteht unter Expert*innen darüber, dass die durch die Land- und Forstwirtschaftsinspektionen vorgesehenen Kontrollen in der Praxis leider unzureichend sind. Effizienz und Einheitlichkeit scheinen aufgrund der Zersplitterung an Zuständigkeiten sowie des Personalmangels nicht gegeben (Bachmayr-Heyda 2021; Die Presse 2020; Klaffenböck, Schuster 2020, 6 f.; Knoch, Melo 2025, 35). So seien beispielsweise in der Steiermark lediglich zwei Angestellte für die Kontrollen der rund 3000 Betriebe im Land zuständig. Für die Kontrollen dürfe eine*r der Angestellten 15 %, der*die andere 20 % der Arbeitszeit investieren (Die Presse 2020). Dass es an Kontrollen mangelt, wird von Arbeitgeber*innen ausgenutzt; Genauso wie die Tatsache, dass Kontrollen, wenn sie denn stattfinden, oftmals angekündigt werden, was es den Arbeitgeber*innen selbstverständlich erleichtert, unrechtmäßige Zustände zu vertuschen (Knoch, Melo 2025, 35). Diese Annahme bestätigt auch die Expertin des ÖGB im Interview:

> „Meiner Erfahrung nach verbessern sich die Arbeitsbedingungen meist erst nach mehreren Kontrollen oder Aktionen unsererseits. Grundsätzlich gibt es zwei Realitäten: Gesetzlich ist vieles gut geregelt, doch in der Praxis werden die Vorschriften oft nicht

eingehalten. Wenn Strafen nicht effektiv sind und die Behörden nicht über genügend Kapazitäten verfügen, um regelmäßig zu kontrollieren, werden die gesetzlichen Bestimmungen häufig ignoriert.“ (Interview ÖGB: Anhang, 206)

Dass die Kontrollen unzureichend sind, unterstreicht auch Sónia Melo. Die Sezonieri-Aktivistin befindet die gesetzlichen Mindestvorschriften zu Arbeits- und Sozialstandards als grundsätzlich gut, bemängelt jedoch, dass aufgrund von Unterbesetzung zu wenige Kontrollen stattfinden (Interview Melo: Anhang, 171 f.). Dies bestätigt sich ebenfalls im Interview mit Markus Andert und Anna-Waidmann Andert. Laut dem Landwirt „kommt schon jemand vorbei und schaut sich an, wo sind die Pausenräume? Betriebssicherheit und so. Wie schaut es im Stadl aus? Gefahrenverzug irgendwo? Alle paar Jahre kommt jemand. Und schaut, ob die Verbandskästen aufgefüllt sind. Aber das ist auch eher gemütlich.“ (Interview Andert und Waidmann-Andert: Anhang, 191). Dies liege vor allem daran, dass es sich beim Betrieb der Familie Andert um einen Kleinbetrieb handelt, und sie keine Förderungen im Rahmen der GAP bekommen (Interview Andert und Waidmann-Andert: Anhang, 191). Dass die Kontrollen, wie sie von Familie Andert erlebt werden, nur alle paar Jahre stattfinden spricht für deren Mangelhaftigkeit. Sónia Melo kritisiert bezüglich der Kontrollen außerdem, dass es den Inspektor*innen in der Regel gar nicht möglich ist, überhaupt mit Erntearbeiter*innen zu sprechen, da sie deren Sprache nicht mächtig sind. Dementsprechend schwierig ist es, an Informationen über möglich arbeits- und sozialrechtliche Verstöße zu gelangen. (Interview Melo: Anhang, 171 f.)

Sinnvoll wäre dementsprechend ein gesetzlich vorgeschriebenes Maß an Mindestkontrollen, die jährlich unangekündigt stattfinden müssen. Eine Aufstockung des Personalstabs, inklusive Dolmetscher*innen, wäre in diesem Zuge unumgänglich. Wie bereits in Kapitel fünf genauer erläutert wurde, sind die Kontrollen, die im Rahmen der Überprüfung der sozialen Konditionalität (GAP) stattfinden in vielen Fällen wirkungslos, da kaum sanktioniert wird (Schwarz 2025a). Wichtig wäre daher auch, die Sanktionierungen so zu verschärfen, dass es für Betriebe rentabler ist, sich an die Vorschriften hinsichtlich der Arbeits- und Sozialstandards zu halten.

In Österreich sind für die Kontrollen mehrere Institutionen zuständig, darunter die Land- und Forstwirtschaftsinspektionen, die Finanzpolizei, die Österreichische Gesundheitskasse (ÖGK) sowie das Arbeitsmarktservice (AMS) (Klaffenböck, Schuster 2020, 6 f.). Die Land- und Forstwirtschaftsinspektionen der einzelnen Länder überprüfen insbesondere die Umsetzung der im LAG 2021 vorgeschriebenen Vorgaben (Fragen des Arbeitsschutzes, insbesondere Arbeitszeit, Sicherheit und Gesundheit), während die Finanzpolizei (Bekämpfung illegaler Beschäftigung, die Kontrolle von Entlohnung, Überwachung von Meldepflichten), die ÖGK (Sozialversicherungspflicht) und das AMS

(Beschäftigungsbewilligungen, Kontrolle von Saisonkontingenten) ihr Augenmerk auf die Rechtmäßigkeit des Beschäftigungsverhältnisses an sich legen (Interview ÖGB: Anhang, 199 f.). Aufenthaltsrechtliche Fragen, wie Einreise, Visa und Aufenthaltstitel, fallen in den Zuständigkeitsbereich der jeweiligen Aufenthaltsbehörden. Die Durchsetzung arbeits- und sozialrechtlicher Ansprüche erfolgt über die Arbeits- und Sozialgerichte (Interview ÖGB: Anhang, 204.). Diese verschiedenen Zuständigkeiten erschweren Einheitlichkeit und Transparenz der Kontrollen (Bachmayr-Heyda 2021). Um Kontrollen wirksamer zu gestalten, wäre es sinnvoll, dass Kontrollorgane in direkten Kontakt mit den Erntearbeiterinnen treten. Dies setzt den Einsatz von Dolmetscher*innen voraus, um Sprachbarrieren zu überwinden, und erfordert zugleich, dass Gespräche ohne Anwesenheit von Vorarbeiter*innen oder betrieblichen Aufsichtspersonen geführt werden, um Abhängigkeits- und Einschüchterungseffekte zu minimieren. (Klaffenböck, Schuster 2020, 6 f.)

Was die Bestrafung von Verstößen im Rahmen des LSD-BG betrifft, so kritisiert die befragte Expertin des ÖGB, die im Rahmen der Novellierung 2021 erfolgte Abschaffung des Kumulationsprinzips (siehe 5.2.3):

> „Mit der Novelle von 2021 wurden die Mindeststrafen und das Kumulationsprinzip abgeschafft, sodass nun nur noch eine einzige Strafe verhängt wird – unabhängig davon, wie viele Personen betroffen sind. Meiner Meinung nach hat diese Änderung die Abschreckungswirkung deutlich verringert, sodass Verbesserungen der Arbeitsbedingungen schnell wieder zurückgenommen oder ignoriert werden.“ (Interview ÖGB: Anhang, 206 f.)

Es könnte dementsprechend sinnvoll sein, das abgeschaffte Kumulationsprinzip wieder herzustellen.

Im Folgenden wird der Fokus auf Faktoren gelenkt, welche in direktem Zusammenhang mit dem Wohlergehen migrantischer Erntearbeiter*innen stehen. Hierfür werden zunächst migrationsrechtliche Einschränkungen betrachtet, anschließend die mangelhafte Aufklärung der Erntearbeiter*innen über ihre arbeits- und sozialrechtlichen Ansprüche sowie der mangelhafte Ausbau ihrer politischen Interessensvertretung.

5.4.2 Migrationsrechtliche Einschränkungen

Abgesehen von mangelhaften Kontrollen schafft der Staat mithilfe von aufenthaltsrechtlichen Instrumenten aktiv einen Nährboden für die Ausbeutung von migrantischen Arbeitskräften: „Earlier studies have highlighted that states create conditions for unfree labour through policies that limit labour mobility, deregulate the labour market and empower employers.“

(Siegmann u.a. 2022) Ein Beispiel für solche migrations- bzw. aufenthaltsrechtlichen Einschränkungen ist die Beschäftigungsbewilligung. Beschäftigungsbewilligungen werden derzeit an Betriebe und nicht an die Arbeitskräfte selbst gebunden. Zwar besteht formal die Möglichkeit eines Betriebswechsels, in der Praxis ist dieser jedoch mit erheblichen administrativen und faktischen Hürden verbunden, die aufgrund von Sprachbarrieren für Betroffene nur schwer überwindbar zu sein scheinen. (Klaffenböck, Schuster 2020, 4-6)

Sónia Melo wäre daher für eine Abschaffung der Beschäftigungsbewilligung, unterstreicht jedoch, dass es sich hierbei um ihre persönliche Meinung, nicht um die der Sezonieri-Kampagne handelt. Sónia Melo begründet ihre Meinung zur Beschäftigungsbewilligung damit, dass Erntearbeiter*innen aus Drittstaaten damit extrem ausbeutbar gemacht werden (Interview Melo: Anhang, 172). Daher würde sie es als sinnvoll erachten, wenn die Beschäftigungsbewilligung für die Person selbst, nicht für einen bestimmten Betrieb ausgesprochen werden würde (Interview Melo: Anhang, 173). Den gleichen Vorschlag macht die Mitarbeiterin des ÖGB. Sie plädiert für ein „befristetes Aufenthaltsrecht für Saisonarbeit“ (Interview ÖGB: Anhang, 208), was Arbeitnehmer*innen ermöglichen würde, den Betrieb zu wechseln. Ulrike Österreicher, Expertin für Arbeitsrecht und Ausländer*innenbeschäftigung in der Landwirtschaftskammer, ist dagegen anderer Meinung. Für sie ist fraglich, „ob man den Arbeitnehmern zumuten kann, sich mit den österreichischen Formalitäten auseinanderzusetzen. Ob es nicht besser ist, dass sich der Arbeitgeber darum kümmert“ (Interview Österreicher: Anhang, 179). Die Politik müsste also ein möglichst barrierefreies Format entwickeln, das es saisonalen Erntearbeiter*innen aus Drittstaaten ermöglicht, ein befristetes Aufenthaltsrecht zu beantragen, ohne dabei an einen bestimmten Betrieb gebunden zu sein.

5.4.3 Mangelhafte Aufklärung über arbeits- und sozialrechtliche Ansprüche

Die Aufklärung über arbeits- und sozialrechtliche Ansprüche müsste in einer barrierefreien und niederschwelligeren Form für Erntearbeiter*innen aus dem Ausland zugänglich gemacht werden. Meldungen von Verstößen seitens der Arbeitnehmer*innen an die zuständigen Inspektorate sind einerseits aufgrund von Abhängigkeitsverhältnissen zum Arbeitgeber*in (beispielsweise aufgrund migrationsrechtlicher Einschränkungen) und andererseits aufgrund von Informationslücken nur rar gesät. Hier liegt ein weiteres grundlegendes Problem, das Rechtsverletzungen begünstigt. (Klaffenböck, Schuster 2020, 2; Knoch, Melo 2025, 35; Siegmann u.a. 2022, 227) Dementsprechend wichtig wäre es, dieses Abhängigkeitsverhältnis aufzubrechen. Hierfür wäre es nötig, die Beschäftigten in ihrem Rechts- bzw. Unrechtsbewusstsein zu stärken: „Dass [Erntearbeiter*innen] kaum über ihre Ansprüche informiert sind, liegt unter anderem daran, dass die Arbeitsverträge nicht

mehrsprachig zur Verfügung gestellt werden.“ (Knoch, Melo 2025, 34) Dafür wäre es sinnvoll Arbeitgeber*innen dazu zu verpflichten, die Dienstverträge in der Herkunftssprache der Angestellten auszuhändigen.

Um bestehende Informationsdefizite bereits vor Beginn des Arbeitsverhältnisses zu reduzieren, wäre es außerdem zentral, saisonal beschäftigte Arbeiter*innen aus dem Ausland frühzeitig über ihre arbeitsrechtliche Situation zu informieren. Entsprechende Informationen sollten in der jeweiligen Herkunftssprache bereitgestellt werden und bestenfalls noch vor der Einreise nach Österreich zugänglich sein. Hierzu könnte die Einrichtung einer zentralen Vermittlungs- und Koordinierungsstelle in Österreich beitragen, die sowohl für Arbeitskräfte aus EU-Mitgliedstaaten als auch aus Drittstaaten zuständig ist. Eine solche Servicestelle könnte unabhängig von Betrieben agieren und unter anderem die Aufgabe übernehmen, noch vor Beschäftigungsbeginn arbeitsrechtliche Informationen in geeigneter Form und Sprache bereitzustellen und zu verbreiten. (Klaffenböck, Schuster 2020, 6; Siegmann u.a. 2022, 231)

5.4.4 Mangelhafte Interessenvertretung der Erntearbeiter*innen

Um es den Erntearbeiter*innen aus dem Ausland zu erleichtern, sich zu organisieren, ihre Rechte geltend zu machen und es den Arbeitgeber*innen zu erschweren, diese zu verletzen ist auch eine gewerkschaftliche Organisation und Mobilisation der Erntearbeiter*innen von zentraler Bedeutung. Sónia Melo, die in ihrer Arbeit als Aktivistin bei Sezonieri engen Kontakt zu Erntearbeiter*innen pflegt, erklärt in diesem Zusammenhang folgendes:

> „So wie die Gewerkschaft funktioniert, sehr klar hierarchisch, sehr klar auf Sozialpartnerschaft ausgerichtet, auf Betriebsräte, auf diese Strukturen. Das funktioniert in Branchen, die so migrantisch geprägt sind, nicht. Zum Beispiel in der Landwirtschaft, die Migrantinnen wissen gar nicht, dass es eine Gewerkschaft gibt. Die wissen nicht, dass es eine Landarbeiterkammer gibt. Die wissen nicht mal, wer ihre Interessenvertretungen sind, geschweige denn wie sie organisiert sind, gewerkschaftlich. Und das ist ein großes Problem.“ (Interview Melo: Anhang, 171)

Dementsprechend gering ist der Organisierungsgrad der migrantischen Erntearbeiter*innen, etwas an den Bedingungen in Österreichs Landwirtschaft zu verändern. Die Gewerkschaft hat im Vergleich zu anderen Gewerkschaften sehr viel weniger Mitglieder, was ihre Verhandlungsmacht deutlich schmälert, erklärt Sónia Melo (Interview Melo: Anhang, 171). Es wäre daher wichtig, dass sich die Erntearbeiter*innen gemeinsam organisieren, um so mehr Einfluss beispielsweise auf Kollektivvertragsverhandlungen nehmen zu können. Des weiteren bemängelt die Aktivistin, dass die Erntearbeiter*innen, die sich an ihre

Interessenvertretungen wenden wollen, auf einige Hürden stoßen. So liegen die Beratungszeiten innerhalb der regulären Arbeitszeiten von Erntearbeiter*innen, was es ihnen im Grunde unmöglich macht, diese auch tatsächlich wahrzunehmen: „Das ist für Erntearbeiter, aber auch für andere, für Bauarbeiter, genauso für Forstarbeiter einfach unmöglich. Das sind Branchen, wo es einfach völlig unrealistisch ist, dass Menschen in die Beratungszeiten kommen." (Interview Melo: Anhang, 171) Hinzu kommt außerdem die Sprachbarriere: „Die können kein Deutsch, die wissen nicht mal von ihnen. Die, die von Interessenvertretungen erfahren, wie kommen Sie dorthin? Wo ist das? Wann kann ich dorthin gehen? Wenn ich dort bin, wird es eine Dolmetscherin geben für mich oder nicht?" (Interview Melo: Anhang, 171) Sowohl in der Arbeiterkammer (AK) als auch in der Gewerkschaft (PRO-GE) gibt es die Möglichkeit Beratungen in verschiedenen Herkunftssprache in Anspruch zu nehmen, doch wenn die Betroffenen nichts davon wissen, bleiben die Hürden bestehen (Interview Melo: Anhang, 171). Es wäre dementsprechend notwendig, Beratungszeiten anzupassen, möglicherweise in Form von Online-Terminen, und den Erntearbeiter*innen beispielsweise im Rahmen von Kontrollen die wichtigsten Informationen zum Zugang zu ihren Interessenvertretungen zukommen zu lassen.

Janosch Popa zog in der Vergangenheit vor Gericht wegen Vorenthaltung von Lohnzahlungen und wurde dabei von der AK unterstützt. Hinsichtlich der Gerichtsverhandlungen meint er, er komme hier her, „um Probleme zu lösen" (Interview Popa: Anhang, 158) und wenn er merkt, „dass diese Probleme nicht gelöst werden können… das ist sehr viel Zeit und sehr viel Geld […]" und wenn es so weiter gehe, dann würde er sich „schon auch zurückziehen nach einer gewissen Zeit. Oder […] es aufgeben" (Interview Popa: Anhang, 161). Saisonale Erntearbeiter*innen aus dem Ausland, die sich trotz aller Hürden Unterstützung bei ihren Interessenvertretungen, wie der Gewerkschaft und der AK suchen und die aufgrund von arbeitsrechtlichen Verstößen tatsächlich vor Gericht ziehen, scheinen auf weitere Hürden zu treffen. Die Verhandlungen ziehen sich über mehrere Termine, für die es in der Regel notwendig ist, persönlich zu erscheinen, um keine Nachteile zu erfahren. Das Eintreten für die eigenen Rechte ist ein langwieriger und aufwendiger Prozess, den nicht jede*r auf sich nehmen möchte (Sezonieri-Kampagne, Europäisches BürgerInnenforum 2018, 20 ff.). Je nach Herkunftsland nimmt die Anreise viel Zeit, aber auch Geld in Anspruch, was anscheinend dazu führen kann, dass Betroffene aufgeben, bevor die Verhandlungen abgeschlossen sind (Interview Popa: Anhang, 161). Auch diesbezüglich wäre es notwendig, Anpassungen zu treffen, sodass die Gerichtstermine in solchen Fällen von Anfang an virtuell geplant werden, ohne dass dies mit weiterem bürokratischem Aufwand verbunden ist. Es sollte im Interesse eines Rechtsstaates liegen, dass sein Gesetz auch Umsetzung findet, und dass es von Verstößen betroffenen Personen nicht derartig schwer gemacht wird, für ihr Recht einzustehen.

Die Expertin des ÖGB empfiehlt Betroffenen dringend die eigenen Arbeits- und Pausenzeiten gut zu dokumentieren sowie Dienstpläne, Lohnzettel und den Arbeitsvertrag aufzubewahren (Interview ÖGB: Anhang, 206). „Außerdem sollte die Sozialversicherungsmeldung überprüft werden, um sicherzustellen, dass die Beiträge korrekt abgeführt werden." (Interview: Anhang, 206) Bei etwaigen Unklarheiten oder Verstößen rät sie dazu, sich bei den verschiedenen beratenden Institutionen Hilfe zu holen. (Interview ÖGB: Anhang, 206)

Im folgenden Abschnitt wird der Blick auf die Betriebe selbst und die Herausforderungen gelenkt, mit denen die Landwirtschaft zu kämpfen hat und die sich wiederum auf das Wohlergehen der Beschäftigten auswirken. Hierfür wird zunächst auf die Übermacht des Lebensmitteleinzelhandels eingegangen, bevor die Auswirkungen kapitalistischer Globalisierungs- und Liberalisierungstendenzen sowie bürokratische Herausforderungen als Ursachen für schlechte Arbeitsbedingungen in der Landwirtschaft betrachtet werden.

5.4.5 Übermacht des Lebensmitteleinzelhandels

Als weitere Ursache für die Prekarität der Arbeits- und Lebensbedingungen migrantischer Saisonarbeitskräfte in Österreichs Landwirtschaft wird die in Kapitel 4.1.2 bereits erörterte Macht der Lebensmittelindustrie erkannt (Siegmann u.a. 2022, 222 f.). Sónia Melo sieht einen großen Teil der Verantwortung für die Ausbeutung von Erntearbeiter*innen beim Handel:

> „Wenn du dir die verschiedenen Akteure der Lebensmittelproduktion anschaust, dann, finde ich, fällt ziemlich schnell auf, wer sind die Gewinner und wer sind die Verlierer. Und die Verlierer sind natürlich die migrantischen Erntearbeiter, die sind die Letzten in der Kette. Und ganz oben ist aber der Handel." (Interview Melo: Anhang, 169)

Die Landwirtin Anna Waidmann-Andert erklärt: „Also beim Bauern, wenn es um Masse geht, wird es schon sehr gedrückt." (Interview Andert und Waidmann-Andert: Anhang, 198) Der Landwirt Markus Andert empört sich in diesem Zusammenhang über Preisaktionen im Supermarkt, die letztlich oftmals auf Kosten der Lieferant*innen angeboten werden: „das ist ja: what the fuck?! Wo gibt es so etwas?" (Interview Andert und Waidmann-Andert: Anhang, 198) Die Übermacht der großen Supermarktketten übt großen Druck auf landwirtschaftliche Betriebe aus, die diesen wiederum an ihre Beschäftigten, insbesondere an die vulnerabelsten unter ihnen, auslagern. Arbeitgeber*innen wissen oft genau, wie sie die Rechte ihrer Arbeitnehmer*innen aushöhlen können und machen sich deren strukturelle Vulnerabilität zu Nutzen (Siegmann u.a. 2022, 222 f.). Abgesehen von der bereits erwähnten nötigen Verstärkung von Kontrollen in den Betrieben selbst könnte es daher außerdem

sinnvoll sein, die Umsetzung des Faire Wettbewerbsbedingungen-Gesetz (FWBG 2021) zu kontrollieren. Dieses scheint nämlich nicht auszureichen, um landwirtschaftliche Betriebe vor der Macht der großen Supermarktketten zu schützen. Sónia Melo schlägt außerdem eine Organisation und Mobilisation der Landwirt*innen vor, um sich gegen den Preisdruck des Handels zu wehren:

> „Eigentlich wäre die Aufgabe von den Bauern nicht, in Richtung Erntearbeiter zu sagen, wir brauchen billigere Erntearbeiter, sondern sie müssten sich gegen diese Übermacht vom Handel und dieser Ausnutzung vom Handel zusammentun. Das tun sie nicht. Sie richten sich eigentlich an die Falschen. Das sind die migrantischen Erntearbeiter.“ (Interview Melo: Anhang, 170)

Ulrike Österreicher sieht die große Verantwortung nur zum Teil bei den Supermarktketten:

> „Ich glaube, man kann das nicht generell sagen. Ich denke, teilweise trifft es zu. Auf der anderen Seite gibt es verschiedene Modelle, wie die Supermärkte arbeiten. Auf der einen Seite Ausschreibungen, da wird ein Preis festgelegt und der Betrieb kann entscheiden, ob er liefern will oder nicht. Und es gibt auch Supermarktketten, die die Lieferbetriebe den Preis festlegen lassen und das Produkt dann mit einer Marge verkaufen. Wenn dann weniger verkauft wird, wird weniger verkauft. Aber daneben liegt auch das günstige Produkt aus dem Ausland im Regal.“ (Interview Österreicher: Anhang, 180)

In dieser Aussage wird deutlich, dass die Konkurrenz aus dem Ausland als viel größeres Problem hinsichtlich des Preisdrucks wahrgenommen wird. Womit wir zu einem weiteren Faktor kommen, der die Arbeitsbedingungen in der österreichischen Landwirtschaft beeinflusst: Kapitalismus und marktwirtschaftliche Liberalisierung.

5.4.6 Kapitalismus, Globalisierung und Liberalisierung der Märkte

Wie bereits im Kapitel 4.1 erörtert, kam es im Zuge der Internationalisierung des Finanzkapitals in den globalen Zentren zu einer Abwanderung der Produktion in Länder mit billigeren Produktions- und Lohnkosten. Dies führt zu einer Verdrängung heimischer Kleinbetriebe, die sich nicht länger gegen die günstigen Konkurrenz aus dem Ausland behaupten können (González Volz 2022, 25). Auf die Frage, unter welchem Druck landwirtschaftliche Betriebe in Österreich stehen, antwortet Markus Andert:

> „Lohnkosten. So wie in jedem Business eigentlich. Weil du kannst einfach nicht so viel Gemüse machen. Das geht einfach nicht aus,[…] nur damit du deinen Arbeiter bezahlst, müsste der im Monat drei […] Gemüsekulturen anbauen, nur um ihn zu

bezahlen. Und das ist einfach extrem schwierig, du musst sehr groß werden oder sehr klein bleiben. Ansonsten geht sich das einfach nicht aus.“ (Interview Andert und Waidmann-Andert: Anhang, 190)

Markus Andert erzählt auch von einem Bekannten, dem es sehr ähnlich ergeht:

„Mit Holler hat er aufgehört, weil es sich lohnkostentechnisch nicht ausgeht. Wie andere Obstkulturen. Das zahlt sich nicht aus, es ist leichter ein Fass Holundersaft nach Österreich zu importieren, als bei so einem österreichischen [Betrieb] die komplette Produktionskette zu zahlen.“ (Interview Andert und Waidmann-Andert: Anhang, 194)

Ulrike Österreicher veranschaulicht das Problem, von dem Markus Andert spricht, am Beispiel der Gurkerllandwirt*innen in Eferding:

„Wir haben sehr hohe Produktionskosten. Wir haben Arbeitskosten von 40 Prozent. Wenn man in den Supermarkt geht, dann kostet die Tomate aus Österreich doppelt so viel wie die Tomate aus dem Ausland. Und wenn der Preis entscheidet, ist das einfach ein Problem. Wir haben daher das Problem, dass die Produktion aus Österreich abwandert und es immer weniger Produzenten gibt. Wenn wir in Österreich pro Arbeitsstunde Kosten in Höhe von 20 € haben und in Marokko sind es 80 Cent, dann ist das ein Riesenproblem. Zum Beispiel die Essiggurken, die in Eferding produziert werden. Dort gibt es fast keine Gurkerlbauern mehr. Das waren sehr viele noch vor ein paar Jahren.“ (Interview Österreicher: Anhang, 179 f.)

Damit noch bestehende (Klein-)Betriebe dazu in der Lage sind, mit den günstigen Produkten aus dem Ausland konkurrieren zu können, sind sie auf billige Lohn- und Produktionskosten angewiesen (González Volz 2022, 25). So beobachtet Markus Andert in seinem Umfeld:

„Jeder Bauer, den ich kenne, […] reduziert. Weil es einfach arbeitskrafttechnisch nicht geht. […]. Weil wie gesagt, der Markt zu 80% aus der Ukraine kommt. Das Getreide, [das] nämlich unter ganz anderen Umständen produziert wird, nicht wie bei uns. Wir haben wirklich die höchsten Standards in Österreich […]. Und das wird alles untergraben durch Argentinien und auch durch das, was von der Ukraine kommt. […] Und das hat den Markt hier zerstört. Ja, es hängt alles miteinander zusammen.“ (Interview Andert und Waidmann-Andert: Anhang, 202)

Aufgrund der Tatsache, dass Lohn- und Produktionskosten in Österreich vergleichsweise hoch sind, können die österreichischen Landwirt*innen, zumindest die kleineren Betriebe, mit der internationalen Konkurrenz nicht mithalten, was anscheinend dazu führt, dass sie

entweder keine oder nur wenige Arbeitskräfte anstellen können, ihre Beschäftigten nicht fair bezahlen, oder ganz zu Grunde gehen. Die Zerstörung kleinbäuerlicher Strukturen aufgrund von Liberalisierungstendenzen ist ein Phänomen, mit dem nicht nur die Landwirtschaft in Österreich zu kämpfen hat:

> „Menschen, die, von denen wir hören, in ihren Herkunftsländern keine Jobs finden, oder zum Beispiel Menschen, die hatten wir auch immer wieder, die in Rumänien […] einen kleinen landwirtschaftlichen Betrieb haben, und durch die Einführung der europäischen Produkte gezwungen werden, Rumänien zu verlassen, weil einfach ihre Existenzgrundlage zerstört wird, in ihrem Herkunftsland.“ (Interview Melo: Anhang, 165)

Auch Anna Waidmann-Andert verortet die Wurzel für die Situation der österreichischen Landwirtschaft in der europäischen Marktöffnung:

> „Ich will keine EU mehr. Das hat für uns keine Vorteile. […]. Das ist nur für die große Wirtschaft, wirklich nur für die ganz großen globalen Firmen, hat es einen Riesenvorteil gebracht. Aber sonst nicht. […]. Damals haben wir es gleich sofort gemerkt, weil wir ein paar mittelgroße Händler hatten, und dann ist alles vom Ausland reingekommen. Die haben zumachen müssen. Weil es viel billiger war. Die sind bankrott gegangen.“ (Interview Andert und Waidmann-Andert: Anhang, 195)

Wie sich zeigt, sind sich die verschiedenen befragten Akteur*innen darüber einig, dass die Öffnung der Märkte einen großen Schaden in der Landwirtschaft angerichtet hat, der sich auch auf die Arbeitsbedingungen der saisonalen Erntearbeiter*innen aus dem Ausland auswirkt. Die geringe Rentabilität landwirtschaftlicher Betriebe scheint also sehr eng mit der Globalisierung, dem kapitalistischen System und der Öffnung der Finanzmärkte verbunden zu sein. Markus Andert ergänzt zu diesem Thema: „Es darf nicht zu schnell gehen. Mit der Globalisierung ist alles ein Einheitsbrei geworden. Wenn jeder Big Player in jedem Land vorhanden ist, schaut es überall gleich aus. […]. Es bleiben halt auch nur die Großen übrig.“ (Interview Andert und Waidmann-Andert: Anhang, 200)

Als sinnvollen, jedoch utopischen Lösungsansatz erkennt Ulrike Österreicher eine Anpassung der Arbeits- und Produktionsbedingungen: „Uns würde am meisten helfen, wenn es weltweit gleiche Produktionsbedingungen gäbe.“ (Interview Österreicher: Anhang, 181) In den theoretischen Diskursen zum Thema haben sich im Rahmen der Recherche keine konkreten Lösungsansätze finden lassen. Die Probleme, die durch Kapitalismus, die Globalisierung und damit auch die Liberalisierung der Finanzmärkte erzeugt wurden, sind

sehr komplex und scheinen innerhalb desselben System, das sie heraufbeschworen hat, nur schwer lösbar zu sein.

5.4.7 Geringe Rentabilität der Landwirtschaft

Wie bereits in Kapitel 4.1 erläutert, zeichnet sich die Landwirtschaft aufgrund verschiedener Faktoren im Vergleich zu anderen Wirtschaftszweigen durch ihre geringe Rentabilität aus (Laschewski u.a. 2023a, 13 f.; Sutter 2004, 95). Unvorhersehbarkeiten wie Klima oder Schädlinge, große Kapitalgüterausgaben, begrenzte Ausdehnungsmöglichkeiten, Abhängigkeit vom Lebensmitteleinzelhandel etc. führen dazu, dass sich die Anzahl der landwirtschaftlichen Kleinbetriebe immer weiter reduziert (Laschewski u.a. 2023a; Machold, Groier 2019, 187; Sutter 2004, 95). Markus Andert, der den Bio-Hof von seiner Mutter Anna-Waidmann Andert übernommen hat, erzählt: „man sieht es auch, wenn man durch die Gegend fährt. So kleinstrukturiert gibt es einfach nicht mehr." (Interview Andert und Anhang, 192) Familie Andert betreibt einen sehr kleinen Betrieb. Im vergangenen Jahr hatten sie mit Schädlingen zu kämpfen, was dem Betrieb schwer zu schaffen gemacht hat:

> „Aber was sollen wir denn liefern? Wenn die Reiswanzen alles auffressen. Das ist wirklich irre. Da hast du ein Paprika und da sind über 100 Einstichstellen von den Reiswanzen drauf. Die sind oft innen schimmelig. Weil die Reiswanzen übertragen die Schimmelpilze. Und sonstige Krankheiten, und das ist eigentlich das Problem." (Interview Andert und Waidmann-Andert: Anhang, 200)

Anna Waidmann-Andert ergänzt diesbezüglich: „Und das Problem ist, du könntest natürlich Schutzmaßnahmen treffen, aber du brauchst extrem viele Leute dafür. […]. Und damit du die Leute beschäftigst, musst du viel, viel mehr Gemüse machen" (Interview Andert und Waidmann-Andert: Anhang, 192). Die Aktivistin Sónia Melo ist sich darüber durchaus bewusst, dass insbesondere Kleinbäuer*innen heutzutage unter einem enormen ökonomischen Druck stehen. Was arbeits- und sozialrechtliche Verstöße betrifft unterscheidet sie daher zwischen Klein- und Großbauern:

> „Also ich habe eher Verständnis, wobei es auch weniger passiert, dass Kleinbauern ihre migrantischen Arbeiterinnen extrem ausbeuten, als wenn Großbauern das tun. Das klingt komisch, aber die Großbauern, die machen es, genauso wie die Kleinbauern es machen müssen. Das ist der Unterschied." (Interview Melo: Anhang, 169)

Markus Andert kämpft ebenfalls mit den hohen Lohnkosten, weshalb der Kleinbetrieb auch nur eine saisonale Arbeiter*in beschäftigt. Vom Staat würde er sich daher wünschen „die Lohnkosten so [zu] gestalten, dass man wieder wen einstellen kann." (Interview Andert und

Waidmann-Andert: Anhang, 193) Markus Andert erklärt, dass er sich vom Staat verdrängt fühlt (Interview Andert und Waidmann-Andert: Anhang, 193), seine Mutter kritisiert diesbezüglich: „Dass [der Staat] sich [nicht] um die Menschen kümmert, indem man die Energiekosten senkt. Das ist für uns alle der Tod. Für Handwerksbetriebe, für Bauern, die Energiekosten sind wirklich schlimm." (Interview Andert und Waidmann-Andert: Anhang, 193)

Anna Waidmann-Andert und ihr Sohn Markus Andert wünschen sich ein Entgegenkommen des Staates, um die österreichische Landwirtschaft wieder rentabler zu machen. Wenn man bedenkt, dass die Erntearbeiter*innen einen sehr schweren Job für ein vergleichsweise geringes Entgelt machen, darf ein Abbau der aktuellen Arbeits- und Sozialstandards auf keinen Fall die Lösung sein. Also muss der Staat bzw. die Politik andere Stellschrauben finden, um die Landwirtschaft zu unterstützen.

Damit sich die Politik mit den Interessen insbesondere der kleinstrukturierten Landwirtschaft auseinandersetzt, hält Sónia Melo eine bessere Organisation der Kleinbäuer*innen untereinander für notwendig:

> „Der Kleinbauer hat es wirklich schwierig. Ja, er kann mit den Preisen, die der Großbauer macht, einfach nicht konkurrieren. […]. Und deswegen gibt es immer weniger Betriebe in Österreich und dafür werden sie größer […]. Wobei ich glaube, dass eine Lösung wäre, wenn Bauern sich zusammentun. Es gibt ja Interessenvertretungen von Bauern. Aber die Kleinen und die Großen sind zusammen in der gleichen Interessenvertretung. Die haben aber nicht die gleichen Interessen." (Interview Melo: Anhang, 169)

Ulrike Österreicher sieht keine starken Interessensabweichungen zwischen Klein- und Großbauern in Österreich:

> „Ich glaube man muss das Ganze im internationalen Vergleich sehen. Und im internationalen Vergleich sind auch unsere Großbetriebe allenfalls Mittelbetriebe. Wir sind in Österreich kleinststrukturiert. Die ganz große Konkurrenz zwischen kleineren und größeren Betrieben in Österreich würde ich nicht sehen." (Interview Österreicher: Anhang, 177)

Diese Meinung teilt Familie Andert, die der Ansicht ist, dass sich die Interessen von Klein- und Großbauern in Österreich nicht grundlegend unterscheiden würden: „Also eigentlich, bei ihm ist es im Großen, was bei uns im Kleinen ist." (Interview Andert und Waidmann-Andert: Anhang, 194) Aber politisch gut vertreten scheinen sie sich trotzdem nicht zu fühlen. So erklärt Anna Waidmann-Andert: „Früher waren es die Schwarzen. Die ÖVP hat immer

geholfen, aber eigentlich ist die ÖVP nur mehr für die oberen Zehntausend zuständig. Also für die Landwirte nicht mehr eigentlich. Absolut nicht.“ (Interview Andert und Waidmann-Andert: Anhang, 194)

Angesichts der Tatsache, dass ein erheblicher Anteil der geringen Rentabilität der österreichischen Landwirtschaft auch mit der Einfuhr günstigerer Produkte aus dem Ausland zusammenhängt, wäre es wichtig eine Form der Förderung für die österreichische Landwirtschaft zu finden. Sei es eine Steuerbegünstigung oder eine Form der Unterstützung zur Bewältigung der Energiekosten, es muss jedenfalls gewährleistet sein, dass ein Betrieb die finanziellen Mittel hat, um seine Arbeitskräfte regelkonform zu entlohnen. Der Kulturbereich hat zum Vergleich aufgrund seiner ebenfalls geringen ökonomischen Rentabilität mit problematischen Beschäftigungsverhältnissen, insbesondere hinsichtlich der Entlohnung zu kämpfen. Im Rahmen des *Fair Pay Reader* des Kulturrat Österreichsetzt sich die Interessensvertretung für eine Erhöhung des Förderbudgets im Kulturbereich ein (IG Kultur Österreich 2021, 1 f.). Budgeterhöhungen im Rahmen von Förderprogrammen könnten auch in der Landwirtschaft ein wichtiges Instrument darstellen, um einerseits die Situation der österreichischen Landwirtschaft und andererseits die Arbeitsbedingungen der Erntearbeiter*innen zu verbessern.

Wie wichtig heimische Produktion in der Landwirtschaft ist, um die Versorgungssicherheit der Bevölkerung auch in Krisenzeiten garantieren zu können, sollte während Corona eigentlich deutlich geworden sein. Österreich zieht bisher keine schlechte Bilanz hinsichtlich der Ernährungssicherheit (Land schafft Leben 2024, 3). Markus Andert und Anna Waidmann-Andert wollen jedenfalls noch nicht aufgeben, „obwohl es so hoffnungslos geworden ist“ (Interview Andert und Waidmann-Andert: Anhang, 192).

5.4.8 Bürokratische Überforderung in der Landwirtschaft

Die oben erläuterte geringe Rentabilität landwirtschaftlicher Betriebe steht auch in Verbindung mit deren bürokratischer Überforderung. Markus Andert sieht eine mögliche Stellschraube zur Verbesserung der Bedingungen in der österreichischen Landwirtschaft daher im Abbau von bürokratischem Aufwand: „Zettelwirtschaft. Wir haben quasi eine Dokumentationspflicht für jeden Handgriff, den wir machen.“ (Interview Andert und Waidmann-Andert: Anhang, 190) Insbesondere für die Inanspruchnahme von Förderungen aus der GAP gelte eine besonders strenge Dokumentationspflicht, weshalb Familie Andert keine Förderungen durch die GAP mehr in Anspruch nimmt: „Wir haben keine Förderungen, weil ich auch keine Lust habe, jeden Quadratmeter und jeden Baum, den ich pflanze, dass ich den angebe.“ (Interview Andert und Waidmann-Andert: Anhang, 190) Die Landwirt*innen Markus Andert und Anna-Waidmann Andert beschreiben das landwirtschaftliche

Förderwesen als entwürdigend (Interview Andert und Waidmann-Andert: Anhang, 191) und erklären:

> „Dann wirst du kontrolliert von oben mit Satelliten. […]. Und die kontrollieren quasi die Förderrichtlinien, die es gibt für die Subventionen. Das ist alles schon digitalisiert. […] Der kontrolliert das, der sieht genau durch Fotoanalyse, was ist angebaut auf dem Feld. Dann sehen die, dass du einen Hektar beantragt hast, aber vielleicht nur 999.000 Quadratmeter, weil auf dem Rest Mist liegt, Stallmist zum Lagern […]. Und auf jeden Quadratmeter kriegst du dann schon mal einen Hinweis, beziehungsweise eine Strafe." (Interview Andert und Waidmann-Andert: Anhang, 190)

Ulrike Österreicher erkennt Förderungen jedoch als wichtiges Mittel, um Betriebe dabei zu unterstützen, Arbeits- und Sozialstandards einzuhalten:

> „Es gibt alle paar Jahre eine Diskussion über das Geld aus der gemeinsamen Agrarpolitik, aus den landwirtschaftlichen Förderungen. Ich glaube, man muss auch die landwirtschaftlichen Betriebe mit ausreichend Kapital ausstatten, sodass sie das auch an ihre Arbeitnehmer weitergeben können. Nur wenn der landwirtschaftliche Betrieb gesund ist, kann er auch entsprechende Löhne bezahlen." (Interview Österreicher: Anhang, 181)

Um die Arbeitsbedingungen der saisonalen Erntearbeiter*innen aus dem Ausland zu verbessern, scheint es notwendig zu sein, den Landwirt*innen den Zugang zur Inanspruchnahme von Förderungen im Rahmen der GAP zu erleichtern. Kontrollen müssten selbstverständlich weiterhin stattfinden, insbesondere im Rahmen der sozialen Konditionalität.

Doch nicht nur der bürokratische Aufwand, der mit Subventionen in Zusammenhang steht, wird von den Landwirt*innen bemängelt. So erklärt Anna Waidmann-Andert:

> „Ich kann nicht einmal ein Scheißhäusl aufstellen, ohne dass man einen Antrag stellen muss. 2.000 Euro, teurer als das Häusl selbst. Wir haben so viel Geld schon für die Pläne gezahlt, und wir kommen nicht dazu, dass wir das Projekt ausführen. Wir haben ein paar Nebengebäude, mehrere Tausend Euro für die Genehmigungen von der Gemeinde, und dann kam Corona, und dann war alles für die Fische." (Interview Andert und Waidmann-Andert: Anhang, 193)

Ein plakatives Beispiel, wenn man die fehlenden Möglichkeiten zur Verrichtung der Notdurft an den Feldern bedenkt, die in Kapitel 5.2.1 bemängelt wurden. Die beiden Landwirt*innen würden anstelle von Subventionen vorschlagen, Steuer- und Energiekosten zu senken. So

wären keine, wie sie es beschreiben, „bittstellerischen“ (Interview Andert und Waidmann-Andert: Anhang, 191) Förderungen notwendig, um die Betriebe wieder profitabler zu machen. Fest steht, dass bürokratische Aufwendungen Zeit und Geld kosten, etwas, das viele der Betriebe, insbesondere Kleinbetriebe, nicht haben: „Papierarbeit bringt halt kein Geld. Kostet Geld. Viele Betriebe und viele Branchen sind betroffen, dass man so viel Schreiberei hat.“ (Interview Andert und Waidmann-Andert: Anhang, 191) Bürokratie abzubauen könnte sich in der Folge ebenfalls positiv auf die Arbeits- und Lebensbedingungen der migrantischen Erntearbeiter*innen auswirken.

5.4.9 Informationslücken in der Bevölkerung

Was die Ursachen für das Scheitern fairer Arbeits- und Lebens- bzw. Unterbringungsbedingungen betrifft, wird den Konsument*innen landwirtschaftlicher Produkte von den interviewten Akteur*innen nur einen kleinen Teil der Verantwortung zugesprochen.

> „Die Frage ist, wieviel der Konsument wirklich machen kann. Was er machen kann, ist das Produkt kaufen oder nicht kaufen. Das ist halt das Statement. Und wenn keiner was kauft, die Frage ist, sind dann unsere Produkte zu teuer? Oder hat der Konsument zu wenig Geld? Oder ist der Handel zu teuer? Oder ist die Erwartung vom Kunden, das müsste billiger gehen? Es wäre schön, wenn es billiger gehen würde.“ (Interview Andert und Waidmann-Andert: Anhang, 198)

Markus Andert und Ulrike Österreicher scheinen sich darüber einig zu sein, dass bei der Kaufentscheidung von Konsument*innen am Ende in der Regel der Preis maßgebend ist. So ergänzt Ulrike Österreicher:

> „Wenn ich jetzt einen Konsumenten habe, der entscheidet, ich nehme das etwas teurere österreichische Produkt, dann hilft das natürlich den Betrieben. Aber es ist trotzdem die Frage, ob es langfristig hilft, angesichts der Inflation. Und dann wird auch der Konsument eher zum günstigen Produkt greifen.“ (Interview Österreicher: Anhang, 180)

Diese Annahme bestätigt sich auch in der empirischen Theorie (Land schafft Leben 2024, 41 f.). Um dem*der Konsument*in dennoch eine bewusste Entscheidung möglich zu machen, schlägt Ulrike Österreicher daher vor, die Herkunftskennzeichnung vom Supermarkt auf die Gastronomie auszudehnen:

> „für uns wäre es sehr wichtig, dass der Konsument zumindest entscheiden kann. Und damit ist die Herkunfts-Kennzeichnung sehr wichtig, weil so kann der Konsument

entscheiden. In der Gastronomie kann er es oft gar nicht. Man muss schon sagen, dass Gastronomiebetriebe oft auch mit österreichischer Produktion werben. Das wäre eine große Forderung, dass es auch in der Gastronomie Lebensmittelkennzeichnung gibt.“ (Interview Österreicher: Anhang, 180)

Mit diesem Lösungsvorschlag wäre den Betrieben vorerst in dem Sinne geholfen, dass vielleicht mehr Konsument*innen nach dem österreichischen Produkt greifen werden. Und durch höhere Gewinne könnten sich auch die Arbeits- und Unterbringungsbedingungen der Erntearbeiter*innen verbessern. Denn wie Ulrike Österreicher feststellt, und wie es auch aus den Gesprächen mit Familie Andert hervorgeht, bleibt das Problem, dass der bzw. die Konsument*in nichts über die genauen Herstellungsbedingungen des Produkts weiß. Wie bereits in Kapitel 4.1.2 festgestellt wurde, gibt es auch bei Bio-Produkten und Fairess-Labeln keine endgültige Garantie für faire Bedingungen am Arbeitsplatz (Sezonieri-Kampagne, Europäisches BürgerInnenforum 2018, 20 ff.). Sónia Melo erklärt bezüglich der Konsument*innenverantwortung folgendes:

„Also viele Leute sagen, es ist unsere Kaufentscheidung, die es ausmacht. Ja, man hat einen Spielraum. Als Konsumentin habe ich einen Spielraum. Ich kann mich entscheiden, wo kaufe ich ein, was kaufe ich ein und so. Aber gerade in der Landwirtschaft habe ich als Konsumentin nicht wirklich eine Macht, wenn es um Fairness geht, weil ich weiß ja nicht, wenn ich biologisches Gemüse kaufe, ob es fair produziert wurde. Wenn ich in einem Markt kaufe, weiß ich auch nicht, wie der Bauer die ErntearbeiterInnen behandelt. […]. Ich glaube nicht, dass wir als Konsument*innen die Macht haben.“ (Interview Melo: Anhang, 170)

Das bereits erwähnt *Fair Pay Manifest* der IG Kultur Österreich (2021), welches sich für faire Arbeitsbedingungen im Kulturbereich einsetzt, fordert unter anderem ein „Fair Pay Siegel“ (IG Kultur 2021, 3). Diese Form von Zertifikat würde auch in der Landwirtschaft dazu beitragen, eine Informationslücke bei Konsument*innen zu schließen und einen Einblick hinter die Kulissen der idyllischen Produktverpackungen gewähren. Dadurch könnte Einfluss auf die Kaufentscheidung der Konsument*innen genommen werden, was wiederum einen Ansporn für den Lebensmitteleinzelhandel darstellt, „Fair Pay“-Produkte anzubieten, wodurch landwirtschaftliche Betriebe mit schlechten Dienstverhältnissen möglicherweise gewillter wären, die Arbeitsbedingungen in ihrem Betrieb zu verbessern.

Daher könnte ein zusätzlicher Ansatz zur Verbesserung der Situation von Erntearbeiter*innen in der gezielten Sensibilisierung der österreichischen Öffentlichkeit sowie politischer Entscheidungsträger*innen für Formen von Arbeitsausbeutung und Menschenhandel im landwirtschaftlichen Sektor liegen. Durch öffentliche

Informationsformate wie Veranstaltungen, Kampagnen oder mediale Berichterstattung könnte das Problembewusstsein erhöht und zugleich öffentlicher Druck auf zentrale Akteur*innen erzeugt werden. Eine stärkere Sichtbarkeit der Problematik, aber auch eine Sichtbarmachung der Betroffenen kann indirekt zur Verbesserung der Rechtsdurchsetzung beitragen, indem Missstände weniger leicht ausgeblendet oder relativiert werden können. Die soziale Isolation der saisonal beschäftigten migrantischen Arbeitskräfte ist nämlich ein weiterer Faktor, der für die Unsichbarkeitsmachung der Problematik sorgt. Auch wenn insbesondere während der Corona-Pandemie auf die Wichtigkeit von Erntearbeiter*innen aus dem Ausland für unsere Lebensmittelversorgung sowie auf die Prekarität der Arbeits- und Lebensbedingungen dieser Menschen aufmerksam gemacht wurde, scheinen die Zustände in der österreichischen Landwirtschaft noch immer zu schockieren (Laschewski u.a. 2023a, 11 f.). Daher ist es wichtig, Aufklärungsarbeit zu leisten, da ein Großteil der Konsument*innen Österreich mit fairen Arbeits- und Sozialstandards assoziiert und keinen Schimmer davon hat, was hinter der schönen Verpackung mit idyllischen Landschaften steckt. (Bachmayr-Heyda 2021; Klaffenböck, Schuster 2020, 3, 6 f.; Winkler 2023, 377 f.)

5.4.10 Lösungsansätze

Um die identifizierten strukturellen Ursachen, die eine Ausbeutung migrantischer Erntearbeiter*innen begünstigen, wirkungsvoll zu bekämpfen, ergeben sich verschiedene Lösungsansätze, die in den einzelnen Ausführungen der Ursachen bereits erläutert wurden. Aufgrund ihrer Relevanz für die Verbesserung der Situation migrantischer Erntearbeiter*innen werden die herausgearbeiteten Lösungsansätze im folgenden Abschnitt nochmals in kompakter Form zusammengetragen:

- Damit Verstöße gegen die Rechte migrantischer Erntearbeiter*innen zukünftig nur noch Ausnahmen darstellen, ist ein vorgeschriebenes Maß an Mindestkontrollen unumgänglich. Um dies wirkungsvoll umzusetzen ist eine Aufstockung des Personalstabs, inklusive Dolmetscher*innen, nötig. (Klaffenböck, Schuster 2020, 6 f.)

- Im Fall von Verstößen müssen verschärfte Sanktionen verhängt werden, sodass es sich für Arbeitgeber*innen lohnt, gesetzlich vorgeschriebene Arbeits- und Sozialstandards einzuhalten. Eine Möglichkeit zur Verschärfung der Sanktionen wäre beispielsweise die Wiedereinführung des Kumulationsprinzips im Sanktionsverfahren landwirtschaftlicher Betriebe (Interview ÖGB: Anhang, 206 f.).

- Um der Prekarität von Beschäftigung im landwirtschaftlichen Sektor entgegenzuwirken, müsste seitens der Politik ein möglichst handliches Format entwickelt werden, welches es Drittstaatangehörigen ermöglicht, eine nicht

betriebsgebundene Beschäftigungsbewilligung zu beantragen (Interview Melo: Anhang, 173; Interview ÖGB: Anhang, 207 f.), ohne dabei auf schier unüberwindbare bürokratische Herausforderungen zu stoßen.

- Die Einrichtung einer zentralen Vermittlungs- und Koordinierungsstelle könnte sinnvoll sein, um Beschäftigten aus dem Ausland noch vor Beschäftigungsbeginn arbeitsrechtliche Informationen in geeigneter Form und Sprache bereitzustellen (Klaffenböck, Schuster 2020, 6; Siegmann u.a. 2022, 231).

- Eine weitere Möglichkeit um das (Un-)Rechtsbewusstsein der Erntearbeiter*innen zu stärken, könnte die Verpflichtung der Arbeitgeber*innen darstellen, Arbeitsverträge in der entsprechenden Herkunftssprache der Beschäftigten zur Verfügung zu stellen, so würden Rechte und Pflichten transparenter gemacht werden.

- Um Verstößen geeint entgegentreten zu können, ist eine gewerkschaftliche Organisation und Mobilisation der Erntearbeiter*innen von zentraler Bedeutung. Hierfür könnten Anpassungen hinsichtlich des Zugangs zu Beratungsangeboten (Beratungszeiten und Beratungssetting) der AK sowie der Gewerkschaft PRO-GE sinnvoll sein (Interview Melo: Anhang, 171).

- Es müssen nicht nur die Erntearbeiter*innen sondern auch die landwirtschaftlichen Betriebe, insbesondere die Kleinbetriebe in Österreich gestärkt werden.

- Verstärkte Kontrollen hinsichtlich der Vorschriften des Faire Wettbewerbsbedingungen-Gesetzes, ein Abbau an bürokratischem Aufwand sowie ein erleichterter Zugang zu Subventionen bzw. ein Ausbau an Förderungsinstrumenten (Interview Andert und Waidmann Andert: Anhang, 190) können Möglichkeiten darstellen, um den ökonomischen Druck, unter dem landwirtschaftliche Betriebe stehen abzufedern.

- Zu guter Letzt kann Öffentlichkeitsarbeit zur Sichtbarmachung der Problematik beitragen, was wiederum zu Handlungsdruck in der Politik führen würde.

Die vorgeschlagenen Lösungsansätze mögen nach viel Aufwand klingen. Fest steht, dass Österreich die Erntearbeiter*innen aus dem Ausland braucht. Von einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen im landwirtschaftlichen Sektor, insbesondere in Bezug auf saisonale Arbeitskräfte aus dem Ausland, profitieren daher nicht nur die Erntearbeiter*innen, sondern im Endeffekt auch die österreichische Versorgungssicherheit und damit die gesamte

Bevölkerung. Wie im vorliegenden Kapitel ausgiebig erörtert wurde, besteht im Rahmen verschiedenster Gesetze ein umfassendes Schutzsystem, das es nun ebenso umfassend umzusetzen gilt.

6. Fazit

Die Beschäftigungsbedingungen in der Landwirtschaft stehen seit einigen Jahren wiederholt im Fokus öffentlicher und medialer Aufmerksamkeit (Colette 2020; Die Presse 2020; Kainrath 2020; Schwarz 2025a,b; Stange 2022). Dabei wird nicht nur auf die prekären Beschäftigungsverhältnisse verwiesen, sondern teilweise auch mit dem Begriff der ‚modernen Sklaverei' gearbeitet (Mendel 2021; Stange 2022). Hinter dem frischen Obst und Gemüse, das in unseren Supermärkten in Hülle und Fülle angeboten wird, steckt eine Arbeits- und Lebensrealität, die im Verborgenen bleibt. Vor diesem Hintergrund hat sich die vorliegende Arbeit mit der Frage auseinandergesetzt, ob und inwiefern saisonale Erntearbeit durch migrantische Arbeitskräfte in Österreich tatsächlich als Form ‚moderner Sklaverei' bezeichnet werden muss.

Die Geschichte der Sklaverei ist über 10.000 Jahre alt und hat sich im Laufe der Jahrhunderte wie ein Chamäleon an den jeweiligen Zeitgeist angepasst (Eckert 2024, 12): Von Aristoteles, für den es die Fähigkeiten eines Menschen waren, die über dessen Versklavung entschieden, über monotheistische Religionen, die Menschen aufgrund religiöser bzw. kultureller Zuschreibungen zu ‚Heid*innen' oder ‚Barbar*innen' abwerteten und versklavten bis hin zu rassistischen Motiven, die sich mit der kolonialen Expansion etablieren konnten (Eckert 2024, 22-24, 31 f., 39 f., 56). Je nach gesellschaftlichem und historischem Kontext bediente man sich ganz verschiedener Legitimationsideologien, um die Versklavung von Menschen zu rechtfertigen, bis schließlich die Kategorie der ‚Rasse' in den Vordergrund der Differenzierung rückte (Eckert 2024, 11). Trotz ihrer unterschiedlichen Erscheinungsformen lässt sich Sklaverei in vielen Regionen als ein zentrales Element wirtschaftlicher Weiterentwicklung und Expansion beschreiben. So funktionierte beispielsweise in Rom und Athen die lokale Wirtschaft über die Versklavung von Menschen, auch in den rumänischen Fürstentümern des 14. Jahrhunderts spielten Sklav*innen eine wichtige Rolle bei der Aufrechterhaltung des Wohlstands und im Zuge des Kolonialismus wurde Sklaverei schließlich zum Schmiermittel für den unermüdlichen Motor frühkapitalistischer Akkumulationsprozesse (Dietrich 2015, 142 f.; Eckert 2024, 27 f., 45-47, 50 f.; González Volz 2022, 17, 19 f.; Meyer 2012, 23).

Sklaverei, Rassismus und Kapitalismus verbindet demnach eine lange gemeinsame Geschichte, die bis in die Gegenwart andauert. Nachdem im Laufe des 20. Jahrhunderts die Sklaverei offiziell weltweit abgeschafft wurde, bestehen extreme Formen der Ausbeutung weiter fort (Bales 2001, 472 f.; Eckert 2024, 15). Sowohl in gesellschaftlichen als auch in wissenschaftlichen und aktivistischen Diskursen hat die Bezeichnung der ‚modernen Sklaverei' zunehmend an Bedeutung gewonnen und wird immer wieder für die Einordnung ausbeuterischer Arbeitsverhältnisse herangezogen. ‚Moderne Sklaverei' ist ein komplexes Phänomen in einer komplexen Welt. Der Begriff umfasst verschiedene Formen der Ausbeutung und ist daher auch nur schwer eingrenzbar, was sich unter anderem an der Vielzahl von Definitionen äußert. Trotzdem taucht er immer wieder auf und die Menschen scheinen eine gewisse Vorstellung davon zu haben, was ‚moderne Sklaverei' ist bzw. für die Lebensrealität der Betroffenen bedeutet. Zwischen den verschiedenen Ausprägungen und Definitionen lassen sich einige Gemeinsamkeiten ausmachen: die betroffenen Personen werden ihrer Selbstbestimmung beraubt, systematisch kontrolliert und zu ökonomischen, sexuellen oder anderen Zwecken ausgebeutet. Die Entrechtung erfolgt nicht zwangsläufig durch physische Gewalt bzw. deren Androhung, sondern manifestiert sich häufig entlang sozialer, ökonomischer oder psychologischer Abhängigkeiten (Kundler 2018, 78; Walk Free 2013, 10 f.; Walk Free o.J.). Auch wenn Rassismus in zeitgenössischen Formen ‚moderner Sklaverei' kein grundlegendes Motiv mehr darstellt, so kann Rassismus sehr wohl als historische Wurzel für die Tatsache betrachtet werden, dass Menschen mit Migrationskontext ein größeres Risiko tragen von Ausbeutung und ‚moderner Sklaverei' betroffen zu sein (ILO, Walk Free, IOM 2022, 4; Walk Free 2023, 96).

Laut den *Global Estimates Of Modern Slavery* (ILO, Walk Free, IOM 2022), eine der bislang genauesten Schätzungen zu ‚moderner Sklaverei', leben Stand 2021 rund 50 Millionen Menschen in Formen ‚moderner Sklaverei'. Trotzdem werden in den Berechnungen nicht alle Formen ‚moderner Sklaverei' gleichermaßen bzw. überhaupt berücksichtigt. (ILO, Walkfree, IOM 2022a, 1) Dass es an einer wissenschaftlichen oder auch juristischen Definition mangelt, macht es unheimlich schwer, ‚moderne Sklaverei' greifbar und damit auch messbar zu machen. Die in der vorliegenden Arbeit erstellte Indikatoren-Liste erhebt keinesfalls den Anspruch diese Lücke zu füllen. Die Liste versucht anhand acht verschiedener Indikatoren (Kontrolle, Unfreiwilligkeit / Zwangslage, Ausbeutungsziel, Rechtlosigkeit / Entrechtung, Mobilitätseinschränkung, missbräuchliche Arbeits- und Lebensbedingungen, strukturelle Vulnerabilität und Dokumentenentzug) alle verschiedenen Ausprägungen zeitgenössischer Sklaverei abzudecken. Zur Vereinfachung der Handhabung sollen dabei in Form der verschiedenen Rückfragen Interpretationsspielräume reduziert und gleichzeitig die unterschiedlichen Formen ‚moderner Sklaverei' erfasst werden. So kann im Einzelfall abgeklärt werden, ob Hinweise für ‚moderne Sklaverei' vorliegen.

Wendet man die Liste auf das Gesamtbild der saisonalen Erntearbeit durch migrantische Arbeitskräfte an, so zeigt sich, dass vier der Indikatoren, nämlich Entrechtung, Vulnerabilität, Unfreiwilligkeit bzw. Zwangslage sowie der Ausbeutungszweck in der Regel erfüllt werden, während die restlichen Indikatoren im Einzelfall geprüft werden müssten.

Was den Indikator Entrechtung betrifft, so lässt sich feststellen, dass Österreich umfassende Arbeits- und Sozialrechte für saisonale Erntearbeiter*innen festgelegt hat. Dazu gehören unter anderem das Landarbeitsgesetz (LAG), das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG), die land- und forstwirtschaftliche Arbeitsstättenverordnung (LF-AStV), sowie die Tarifverträge auf Länderebene, die einen relativ umfänglichen Schutz der Arbeitnehmer*innen garantieren. Der Arbeitsalltag für migrantische Erntearbeiter*innen sieht oft anders aus, denn Zugang zu diesen Rechten erweist sich in der Realität aufgrund verschiedener Faktoren wie Abhängigkeitsverhältnisse, Desinformation oder Sprachbarrieren als begrenzt (Röttger, Sperneac-Wolfer 2023, 144).

Vulnerabilität spielt in diesem Zusammenhang eine große Rolle und ist eng verflochten mit der Entrechtung saisonaler Erntearbeiter*innen aus dem Ausland (ILO 2025, 7). Allein die Stellung als Migrant*in scheint aufgrund rassifizierter Differenzierungsmuster und migrationsrechtlicher Einschränkungen einen erheblichen Beitrag zur Vulnerabilität migrantischer Erntearbeiter*innen beizutragen (ILO 2025, 7; ILO, Walk Free, IOM 2022a, 4). Als besonders vulnerabel gelten im österreichischen Kontext Menschen aus Drittstaaten, deren aufenthaltsrechtlicher Status an der Beschäftigungsbewilligung hängt, die an einen bestimmten Betrieb gebunden ist.

Auch die Frage nach dem Zweck der Ausbeutung scheint im Fall der migrantischen Erntearbeiter*innen recht eindeutig. Landwirt*innen sind aufgrund der geringen Rentabilität landwirtschaftlicher Betriebe zum Teil darauf angewiesen den ökonomischen Druck auf die Erntearbeiter*innen auszulagern (Röttger, Sperneac-Wolfer 2023, 130 f.). Wo unternehmerisches Handeln primär an kurzfristiger Gewinnmaximierung orientiert ist und ethische Grenzen kaum greifen, können sklavenähnliche Arbeitsverhältnisse als funktionales Nebenprodukt entstehen (Bales 2000, 482).

Ein weiterer Faktor, der auf die Beschäftigung migrantischer Erntearbeiter*innen oftmals zuzutreffen scheint, ist der Indikator Unfreiwilligkeit / eingeschränkte Selbstbestimmung. Dieser wird in der vorliegenden Arbeit jedoch als Unfreiwilligkeit im Sinne der Alternativlosigkeit interpretiert, da es sich bei der saisonalen Erntearbeit schließlich um eine Tätigkeit handelt, die einerseits körperlich sehr herausfordernd ist und dafür aber andererseits nicht entsprechend entlohnt und gewürdigt wird. Hinzu kommt die befristete Anstellung. So beschreibt der Erntearbeiter Janosch Popa die Tätigkeit, als etwas, das niemand macht, der Alternativen hat (Interview Popa: Anhang, 159 f.).

Dass sich nur vier der acht Kategorien im Großen und Ganzen als zutreffend auf die Gesamtsituation migrantischer Erntearbeiter*innen erweisen, sollte als Warnsignal gelesen werden. Es bedeutet jedoch nicht, dass man im Fall der österreichischen Erntearbeit von ‚moderner Sklaverei' sprechen kann bzw. muss. Zum jetzigen Zeitpunkt scheint die fundierte Zuschreibung der ‚modernen Sklaverei' als systematisches Phänomen in Österreichs Landwirtschaft nicht tragfähig zu sein. Die Arbeits- und Unterbringungsbedingungen saisonaler Erntearbeiter*innen sollten durch die Vielzahl an Gesetzen und Richtlinien eigentlich geschützt sein und trotzdem scheinen insbesondere migrantische Erntearbeiter*innen öfter von Verstößen betroffen zu sein. Dass es Fälle ‚moderner Sklaverei' auch in Österreich gibt, kann daher trotzdem keineswegs ausgeschlossen werden.

Wie im Rahmen dieser Arbeit erörtert wurde, sind in Österreich durchaus gewissen strukturelle Mechanismen und Dynamiken gegeben, die Ausbeutung und gegebenenfalls auch Formen ‚moderner Sklaverei' jedenfalls begünstigen. Migrationsrechtliche Einschränkungen, die Abhängigkeitsverhältnisse verschärfen, ein mangelhaftes Kontrollwesen zur Überprüfung gesetzlicher Vorgaben, der übermächtige Lebensmitteleinzelhandel und die geringe Rentabilität kleinbäuerlicher Strukturen tragen dazu bei, dass bestimmte Personengruppen erst vulnerabel gemacht und schließlich ausgebeutet werden. So hält es die Sezonieri-Aktivistin Sónia Melo mit Blick auf Grenzländer wie Spanien oder Italien für einen schlichtweg geographischen Umstand, dass es im österreichischen Kontext bisher nicht zu einem verbreiteteren Ausmaß ‚moderner Sklaverei' gekommen ist (Interview Melo: Anhang 8.4). Noch kommen viele der saisonalen Erntearbeiter*innen aus EU-Ländern, je unsicherer der Aufenthaltsstatus einer Person jedoch ist, um so größer ist das Risiko in ein Verhältnis ‚moderner Sklaverei' gedrängt zu werden.

Zusammenfassend lässt sich feststellen: Damit der Begriff der ‚modernen Sklaverei' über eine rein deskriptive bzw. normative Verwendung hinausgeht und als analytisch sowie politisch wirksames Konzept dienen kann, bedarf es einer multidisziplinären Fundierung. Staaten stehen vor der Aufgabe, gegenwärtige Erscheinungsformen von Sklaverei in ihre rechtlichen Rahmenbedingungen aufzunehmen. In einigen Ländern fehlen bis heute ausdrückliche Verbote solcher Ausbeutungsformen, die nicht auf formellem Eigentum der betroffenen Personen beruhen. Historische Gesetzesdefinitionen, die Sklaverei eng an Besitzverhältnisse knüpfen, erschweren die strafrechtliche Verfolgung neuer Erscheinungsformen. Neben gesetzlichen Reformen sind daher auch eine Sensibilisierung und Schulung von Strafverfolgungsbehörden sowie der breiten Öffentlichkeit erforderlich, um entsprechende Konstellationen als Sklaverei zu erkennen. (Bales 2000, 483)

Die Auswertung der im Rahmen der vorliegenden Arbeit geführten problemzentrierten und Expertinnen-Interviews sowie die umfangreiche Literaturrecherche haben ergeben, dass prekäre und ausbeutungsanfällige Arbeitsverhältnisse in Österreich nicht zufällig entstehen, sondern historisch eingebettet sind und durch strukturelle Faktoren gefördert werden. Es ist nicht tragbar, dass ein erheblicher Teil der nötigen niederschwelligen Unterstützungsangebote auf den Schultern von Aktivist*innen liegt. Vor diesem Hintergrund ergibt sich für Staat und Politik die Verantwortung, diese strukturell verschärfte Vulnerabilität von migrantischen Saisonarbeitskräften so weit wie möglich zu reduzieren. Migrationsrechtliche Einschränkungen sind kritisch zu hinterfragen, und auf Regelungen zu prüfen, die prekäre Abhängigkeitsverhältnisse begünstigen. Gleichzeitig kommt den institutionellen Rahmenbedingungen eine zentrale Rolle zu: Die Wirksamkeit arbeitsrechtlicher Kontrollen, sowie ein niederschwelliger Zugang zu rechtlicher Beratung sind entscheidend dafür, ob ausbeuterische Strukturen gehemmt oder stabilisiert werden. Wo Kontrollmechanismen unzureichend greifen oder rechtliche Ansprüche faktisch schwer durchsetzbar sind, entstehen Konstellationen, in denen Ausbeutung begünstigt wird. Daraus folgt, dass bestehende Hürden für migrantische Arbeitskräfte bei der Durchsetzung ihrer Rechte systematisch abgebaut werden sollten. Dies betrifft sowohl rechtliche als auch praktische Zugangsbarrieren und ist nicht zuletzt eine zentrale Voraussetzung für die Funktionsfähigkeit rechtsstaatlicher Prinzipien. Ergänzend erscheint es aus wissenschaftlicher Sicht außerdem sinnvoll, gerichtliche Verfahren stärker in den Blick zu nehmen. So kann besser nachvollzogen werden, in welchem Ausmaß migrantische Arbeitskräfte ihre Ansprüche tatsächlich geltend machen können und auf welche strukturellen Grenzen sie dabei stoßen.

Trotz der verschiedenen Stellschrauben, die zu Verbesserungen der Arbeits- und Lebensbedingungen migrantischer Erntearbeiter*innen in Österreich beitragen könnten, bleibt der Überbau, nämlich die kapitalistische Produktionsweise und die damit verbundene Liberalisierung der Märkte ein wesentlicher Faktor, der sowohl für die Situation der Erntearbeiter*innen als auch die der landwirtschaftlichen Betriebe mitverantwortlich ist. Problematische Effekte ergeben sich insbesondere aus verschärftem internationalem Wettbewerb, der erheblichen Druck auf Preise und Löhne ausübt (Bales 2000, 482). Insgesamt wird deutlich, dass die Sicherstellung fairer Arbeitsbedingungen in der Landwirtschaft eng mit grundlegenden Fragen sozialer Gerechtigkeit, rechtlicher Durchsetzbarkeit und politischer Gestaltung verbunden ist. Vor dem Hintergrund der zentralen Bedeutung landwirtschaftlicher Produktion für die gesellschaftliche Versorgungssicherheit ergibt sich daraus ein klarer Handlungsbedarf, bestehende Strukturen kritisch zu überprüfen und gezielt weiterzuentwickeln.

Fest steht: In einer Welt in der alles immer schneller, immer mehr und immer billiger sein muss, zahlt irgendwer den Preis dafür.

7. Literaturverzeichnis

Allain, Jean (2008): The Slavery Conventions, Leiden, The Netherlands: Brill | Nijhoff, doi: https://doi-org.uaccess.univie.ac.at/10.1163/ej.9789004158610.1-841

AMA (2025): Konditionalität. Merkblatt zu den Vorgaben ab 2025. Wien: Agrarmarkt Austria. https://www.ama.at/media/zc1nrcb1/konditionalitaet_merkblatt_2025_03.pdf [zuletzt geprüft am 07.01.2026].

AMA (2023): Merkblatt Konditionalität 2023. Wien: Agrarmarkt Austria. https://www.ama.at/media/143akevk/konditionalitaet_2023_merkblatt_v3.pdf [zuletzt geprüft am 07.11.2025].

AuslBG (Ausländerbeschäftigungsgesetz), BGBl. Nr. 218/1975 idgF. Rechtsinformationssystem des Bundes (RIS). https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008365 [zuletzt geprüft am 18.03.2026].

Bales, Kevin; übers. v. Leipold, Inge (2001): Die neue Sklaverei. München: Kunstmann. [Orig. Bales, Kevin (1999): Disposable People – New Slavery in the Global Economy.]

Bales, Kevin (2000). Expendable People: Slavery in the Age of Globalization. Journal of International Affairs (New York), 53(2), 461–484.

Bachmayr-Heyda, Alina (2021): Ausbeutung am Feld: „Made in Austria“ ist kein Garant für faire Arbeitsbedingungen. In: Kontrast.at, 26. März 2021. https://kontrast.at/erntehelfer-jobs-erfahrungsberichte/ [zuletzt geprüft am 07.11.2025].

Behr, Dieter Alexander (2013): Landwirtschaft Migration Supermärkte Ausbeutung und Widerstand entlang der Wertschöpfungskette von Obst und Gemüse. Dissertation. Universität Wien.

Bock-Schappelwein, Julia (2023): Herausforderungen für die saisonale Arbeitsmigration in der österreichischen Landwirtschaft seit dem Jahr 2020. In: Laschewski, Lutz; Putzing, Monika; Wiesinger, Georg; Egartner, Sigrid; Eller, Lisa (Hg.*innen): Abhängig Beschäftigte in der Landwirtschaft. (Schriftenreihe für ländliche Sozialfragen, 149). Göttingen: Agrarsoziale Gesellschaft, 32-53

Davidson, Julia O'Connell (2013). Troubling freedom: Migration, debt, and modern slavery. In: Migration Studies, 1(2), 176–195. https://doi.org/10.1093/migration/mns002

Der Standard (2020): Marchfelder Gemüsebauer zahlte Erntehelfern nur vier Euro pro Stunde. In: Der Standard, 10. September 2020. https://www.derstandard.at/story/2000119971336/marchfelder-gemuesebauer-zahlte-erntehelfern-nur-vier-euro-pro-stunde [zuletzt geprüft am 10.11.2025].

Die Presse (2020): Hart, aber fair? Das Leben der Erntehelfer. In: Die Presse, 25. August 2020. https://www.diepresse.com/5857699/hart-aber-fair-das-leben-der-erntehelfer [zuletzt geprüft am 07.10.2025].

Dietrich, Anette (2015): Weiße Weiblichkeiten : Konstruktionen von »Rasse« und Geschlecht im deutschen Kolonialismus. Bielefeld: transcript.

Döring, Nicola (2023): Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften. 6. Aufl.. Berlin Heidelberg: Springer. [1. Aufl.: 1984]

Ebenführer, Astrid (2022): Menschen & Mächte – Doku: Wie Erntehelfer, Paketzusteller, Fahrradboten in Österreich ausgebeutet werden. In: Der Standard, 28. Dezember 2022. https://www.derstandard.at/story/2000142138693/menschen-maechte-doku-wie-erntehelfer-paketzusteller-fahrradboten-in-oesterreich-ausgebeutet [zuletzt geprüft am 07.11.2025].

Eckert, Andreas (2024): Geschichte der Sklaverei. Von der Antike bis ins 21. Jahrhundert. München: C.H. Beck (Beck'sche Reihe Series, v.2920). https://ebookcentral.proquest.com /lib/kxp/detail.action?docID=7420644. [zuletzt geprüft am 16.02.2025].

EU (Europäische Union) (2019a): Richtlinie (EU) 2019/633 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. April 2019 über unlautere Handelspraktiken in den Geschäftsbeziehungen zwischen Unternehmen in der Agrar- und Lebensmittelversorgungskette. Amtsblatt der Europäischen Union, L 111/59 vom 25. April 2019. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L0633 [zuletzt geprüft am 18.04.2026].

EU (Europäische Union) (2019b): Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union. Amtsblatt der Europäischen Union, L 186/105 vom 11. Juli 2019. https://eur-lex.europa.eu/ legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1152 [zuletzt geprüft am 07.11.2025].

EU (Europäische Union) (2014): Richtlinie 2014/36/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Februar 2014 über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zwecks Beschäftigung als Saisonarbeitnehmer. In: Amtsblatt der Europäischen Union, L 94, 28.03.2014, 375–390. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014L0036 [zuletzt geprüft am 07.11.2025].

EU (Europäische Union) (2009): Richtlinie 2009/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. September 2009 über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung von Arbeitsmitteln durch Arbeitnehmer bei der Arbeit (zweite Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG). In: Amtsblatt der Europäischen Union, L 260 vom 3. Oktober 2009, 5–19. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32009L0104 [zuletzt geprüft am 07.11.2025].

EU (Europäische Union) (1989): Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit. Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften, L 183, 1–8. https://eur-lex.europa.eu/legal content/DE/ALL/?uri=CELEX:31989L0391 [zuletzt geprüft am 16.10.2025]

ETUC(Europäischer Gewerkschaftsbund)(2022): Leitfaden für mobile und Wanderarbeitskräfte in der Europäischen Union. Brüssel: ETUC. https://www.etuc.org /sites/default/files/page /file/2022-11/ETUC_MOBILEGUIDE_DE.pdf [zuletzt geprüft am 17.10.2025]

FWBG (Faire-Wettbewerbsbedingungen-Gesetz) (2021) BGBl. Nr. 392/1977, idF BGBl. I Nr.239/2021. Rechtsinformationssystem des Bundes (RIS). https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer =10002393 [zuletzt geprüft am 18.04.2026].

Fairness-Büro (2023): Tätigkeitsbericht 2022. Wien. https://www.fairness-buero.gv.at/dam/jcr:e6306118-1df1-49ce-b5dd-

500c0b8822ca/T%C3%A4tigkeitsbericht%202022%20-%20Fairness%20B%C3%BCro.pdf [zuletzt geprüft am 18.04.2026].

Fairness-Büro (o. D.): Fairness-Büro. https://www.fairness-buero.gv.at/ Faire-Wettbewerbsbedingungen-Gesetz 500c0b8822ca/T%C3%A4tigkeitsbericht%202022%20-%20Fairness%20B%C3%BCro.pdf [zuletzt geprüft am 18.04.2026].

González Volz, Hannah. (2022): Postkoloniale Verflechtungen: Migration und Rassismus in der italienischen Landwirtschaft. Pädagogische Hochschule Karlsruhe. https://www.researchgate.net/publication/369527955_Postkoloniale_Verflechtungen_Migration_und_Rassismus_in_der_italienischen_Landwirtschaft [zuletzt geprüft am 16.09.2025].

Graf, Patricia; Kupfer, Antonia (2016): Moderne Sklaverei und extreme Ausbeutung in globalisierten Arbeits- und Geschlechterverhältnissen – ein Blick auf Deutschland. Einleitung. In: Fempol 25 (1), 9–23. DOI: 10.3224/feminapolitica.v25i1.23406.

Hentschel, Thomas (2023): Sozioökonomische Aspekte der landwirtschaftlichen Saisonarbeit – Neue großbetriebliche Strukturen, osteuropäische Integration, Zusammenwirken von Produktionsmodellen. In Laschewski, Lutz; Putzing, Monika; Wiesinger, Georg; Egartner, Sigrid; Eller, Lisa (Hg.*innen): Abhängig Beschäftigte in der Landwirtschaft. (Schriftenreihe für ländliche Sozialfragen, 149). Göttingen: Agrarsoziale Gesellschaft e. V, 147–169.

Hermannsen, Horst (2021): „Bauernsterben“. Agrarzeitung, 16. September 2021. https://www.agrarzeitung.de/nachrichten/agrarspitzen/horst-hermannsen-zur-misere-am-schweinemarkt-eu-weite-ueberproduktion-97489 [zuletzt geprüft am 18.04.2026].

IG Kultur Österreich (2021): Fair Pay Manifest. https://igkultur.at/sites/default/files/news/downloads/2021-09-29/Manifest.pdf [zuletzt geprüft am 18.04.2026].

ILO (International Labour Organization) (2025): Indicators of Forced Labour. Geneva: ILO. https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-11/ILO%20Indicators%20of%20Forced%20Labour%202025.pdf [zuletzt geprüft am 10.03.2026].

ILO (International Labour Organization) (2012): ILO Indicators of Forced Labour. Geneva: ILO. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40declaration/documents/publication/wcms_203832.pdf. [zuletzt geprüft am 16.10.2025].

ILO (International Labour Organization) (o. J.): Informal Economy. Partnership for improving prospects for forcibly displaced persons and host communities. https://www.ilo.org/projects-and-partnerships/projects/partnership-improving-prospects-forcibly-displaced-persons-and-host/themes/informal-economy [zuletzt geprüft am 18.04.2026].

ILO (International Labour Organization); Walk Free; IOM (International Organization for Migration) (2022a): Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage. Geneva: ILO. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_854733/lang--en/index.htm. [zuletzt geprüft am 06.03.2026].

ILO (International Labour Organization); Walk Free; IOM (International Organization for Migration): Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage. Methodology. Geneva: ILO. https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-10/2022%20Global%20Estimates%20of%20Modern%20Slavery%20-%20Methodology%20Report.pdf. [zuletzt geprüft am 06.03.2026].

Jäger, Johannes (2023): Das EU-Lieferkettengesetz. EU Infobrief, Nr. 4, 14–16.

Kainrath, Verena (2020): Schwere Kost: Hat die Ausbeutung von Erntehelfern in Österreich System? Der Standard, 17. September 2020. https://www.derstandard.at/story/2000120057690/schwere-kost-hat-die-ausbeutung-von-erntehelfern-in-oesterreich-system [zuletzt geprüft am 16.12.2025].

Klaffenböck, Katie; Schuster, Nadja (2020): Arbeits- und Lebensbedingungen von Erntearbeiterinnen in Österreich. Langfassung des Workshops „Erntearbeit“. Wien: Vienna Institute for International Dialogue and Cooperation (VIDC) & International Organization for Migration (IOM). https://www.vidc.org/fileadmin/nadja/bericht_ws_3_ernte_vidc-iom_langfassung.pdf [zuletzt geprüft am 13.10.2025]

Kleedorfer, Robert (2024): Erdbeeren und Spargel aus Österreich könnten zur Mangelware werden. Kurier, 27. Mai 2024. https://kurier.at/wirtschaft/erdbeeren-spargel-gurkerl-arbeitskraefte-saisonniers-landwirtschaft/402905324 [zuletzt geprüft am 30.10.2025]

Kourabas, Veronika (2021): Die Anderen ge-brauchen: Eine rassismustheoretische Analyse von ›Gastarbeit‹ im migrationsgesellschaftlichen Deutschland. Bielefeld: transcript. https://doi.org/10.14361/9783839453841

Knoch, Ulrike; Melo, Sónia (2025): 5 Euro die Stunde. Miserable Arbeitsbedingungen für Erntehelferinnen. In: an.schläge – Das feministische Magazin, Nr. V/2025 (Mai), S. 34–35. Wien: CheckArt – Verein für feministische Medien und Politik.

Kruse, Jan; Schmieder, Christian; Weber, Christina Maria; Dresing, Thorsten; Pehl, Thorsten (2015): Qualitative Interviewforschung : ein integrativer Ansatz (2., überarbeitete und ergänzte Auflage). Basel: Beltz Juventa.

Kundler, Lisa (2018): Moderne Sklaverei in Deutschland am Beispiel der Haushalts- und Pflegebranche. In: Loster-Schneider, Gudrun; Häusl, Maria; Horlacher, Stefan; Schötz, Susanne (Hg*innen): GenderGraduateProjects III – Grenzen, Grenzgänge, Transgressionen . Leipzig: Leipziger Universitätsverlag, 75-98.

Lakner, Sebastian (2025): Die Ciolos-Reform 2013: eine grüne und gerechte GAP?. In: Die Gemeinsame Agrarpolitik der EU. Springer Gabler, Wiesbaden. https://doi-org.uaccess.univie.ac.at/10.1007/978-3-658-48200-8_8

Lakner, Sebastian; Röder, Norbert (2024). Die Gemeinsame Agrarpolitik der EU: Flaggschiff-Politik oder ewige Reformruine? Wirtschaftsdienst Sciendo, 104, no. 3: 159–164. https://doi.org/10.2478/wd-2024-0047

LAG (Landarbeitsgesetz) (2021): BGBl. Nr. 287/1984 idF BGBl. I Nr. 150/2021. Rechtsinformationssystem des Bundes (RIS). https://ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20011200 [zuletzt geprüft am 26.01.2025].

Land schafft Leben (2024): Report Lebensmittelkonsum in Österreich. Juli 2024. Wien (im Auftrag des Bundesministeriums für Land- und Forstwirtschaft, Regionen und Wasserwirtschaft).

LF-AStV (Land- und forstwirtschaftliche Arbeitsstättenverordnung) (2023): BGBl. II Nr. 122/2023.https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2023_II_122/BGBLA_2023_II_122.html [zuletzt geprüft am 26.01.2025].

Laschewski, Lutz; Egartner, Sigrid; Eller, Lisa; Putzing, Monika; Wiesinger, Georg (2023a): Einleitung: Landwirtschaftliche Arbeit/Landarbeit im 21. Jahrhundert – eine Zeitenwende? In: Laschewski, Lutz; Putzing, Monika; Wiesinger, Georg; Egartner, Sigrid; Eller, Lisa

(Hg.*innen): Abhängig Beschäftigte in der Landwirtschaft. (Schriftenreihe für ländlicheSozialfragen, 149). Göttingen: Agrarsoziale Gesellschaft e. V, 8–32.

Laschewski, Lutz; Putzing, Monika; Wiesinger, Georg (2023b): Landarbeit. Zur Wiederentdeckung eines alten Themas. Resümee und Ausblick. In: Laschewski, Lutz; Putzing, Monika; Wiesinger, Georg; Egartner, Sigrid; Eller, Lisa (Hg.*innen): Abhängig Beschäftigte in der Landwirtschaft. (Schriftenreihe für ländlicheSozialfragen, 149). Göttingen: Agrarsoziale Gesellschaft e. V, 245–259.

LFI Österreich (2024): Beschäftigung von Arbeitnehmer:innen in der Land- und Forstwirtschaft. Wien: Ländliches Fortbildungsinstitut.

LSD-BG (Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz) (2021): BGBl. I Nr. 44/2016 idF BGBl. I Nr. 174/2021. Rechtsinformationssystem des Bundes (RIS). https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20009555 [zuletzt geprüft am 18.02.2026].

Machold, Ingrid; Groier, Michael (2019): Landwirtschaftliche Kleinbetriebe in Österreich zwischen Nachhaltigkeit und Globalisierung. In: Journal of the Austrian Society of Agricultural Economics 29 (2019), 185–91. https://doi.org/10.15203/OEGA_29.22.

Mayring, Philipp (2010): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 11., aktualisierte und überarb. Aufl. Weinheim, Basel: Beltz. [1. Aufl. 1983: Weinheim: Beltz.]

Melo, Sónia (2021): Erntearbeit: der Osten zur Hand. In: juridikum (4), 536. DOI: 10.33196/juridikum202104053601.

Mendel, Marliese (2021): Moderne Sklaverei: Wie gegen die Ausbeutung von Erntearbeitern gekämpft wird. Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB), 5. August 2021. https://www.oegb.at/themen/geschichte/Moderne_Sklaverei [zuletzt geprüft am 12.12.2025]

Meinhart, Edith (2021): Wie gefährlich leben Erntehelfer in Österreich? In: profil, 21. August 2021. https://www.profil.at/oesterreich/wie-gefaehrlich-leben-erntehelfer-in-oesterreich/401478244 [zuletzt geprüft am 16.12.2025].

Meyer, Gabi (2013): Offizielles Erinnern und die Situation der Sinti und Roma in Deutschland : Der nationalsozialistische Völkermord in den parlamentarischen Debatten des Deutschen Bundestages. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Miles, Robert (1991): Rassismus : Einführung in die Geschichte und Theorie eines Begriffs. Hamburg: Argument.

Nowak, Jürgen (2014): Homo Transnationalis : Menschenhandel, Menschenrechte und Soziale Arbeit. Leverkusen: Barbara Budrich.

ÖGB (Österreichischer Gewerkschaftsbund) (o. J.): Der ÖGB – Aufgaben und Selbstverständnis. https://www.oegb.at/der-oegb [zuletzt geprüft am 16.04.2026]

ÖGK (Österreichische Gesundheitskasse) (o. J.): Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz. Österreichische Gesundheitskasse. https://www.gesundheitskasse.at/cdscontent/?contentid=10007.905069&portal=oegkdgportal [zuletzt geprüft am 18.02.2026].

ORF Tirol (2018): Erntehelfer bei Feldarbeit tot zusammengebrochen. ORF Tirol, 31. Juli 2018. https://tirol.orf.at/v2/news/stories/2930199/ [zuletzt geprüft am 16.10.2025]

Peano, Irene (2023): “New Slavery”, Modern Marronage and the Multiple Afterlives of

Plantations in Contemporary Italy. In: Le Petitcorps, Colette; Macedo, Marta; Peano, Irene (ed.s): Global Plantations in the Modern World. Cham, Switzerland: Springer International Publishing, 285–314. https://doi.org/10.1007/978-3-031-08537-6

Portes, Alejandro; Haller, William (2005): 18 The Informal Economy. In: The Handbook of Economic Sociology. Princeton University Press, 403–425.

PRO-GE (2025): Kollektivvertrag für die Forst- und Landarbeiter:innen der Gemeinde Wien. ÖGB (Hg). Wien. https://www.proge.at [zuletzt geprüft am 16.10.2025].

PRO-GE (o. J.): Über uns. https://www.proge.at/ueber-uns [zuletzt geprüft am 22.01.2025].

PRO-GE; Landwirtschaftskammer Wien/Niederösterreich/Burgenland (2025): Kollektivvertrag für die Arbeiter:innen in den Gartenbaubetrieben Wien, Niederösterreich und Burgenland. Wien. https://www.proge.at [zuletzt geprüft am 22.12.2025].

Putzing, Monika (2023): Beschäftigung im primären Sektor – Ausgewählte Merkmale. In: Laschewski, Lutz; Putzing, Monika; Wiesinger, Georg; Egartner, Sigrid; Eller, Lisa (Hg.*innen): Abhängig Beschäftigte in der Landwirtschaft. (Schriftenreihe für ländliche Sozialfragen, 149). Göttingen: Agrarsoziale Gesellschaft, 54–77.

Reinoß, Herbert (1972): Eine Auswahl aus seinem Werk. Gütersloh: Bertelsmann-Club - Stuttgart: Europäische Bildungsgemeinschaft. [Orig.: Marx, Karl (1867): Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie. Hamburg: Otto Meisner]

Robinson, Cedric J. (1983): Black Marxism, Revised and Updated Third Edition: The Making of the Black Radical Tradition. 3rd ed. University of North Carolina Press. http://www.jstor.org/stable/10.5149/9781469663746_robinson [zuletzt geprüft am 16.09.2025

Reckinger, Gilles (2018): Bittere Orangen. Ein neues Gesicht der Sklaverei in Europa. Bundeszentrale für politische Bildung (bpb), Schriftenreihe. Bonn.

Röttger, Sophie; Sperneac-Wolfer, Paul (2023): Der Feinkostladen Europas? – Ein kritischer Blick auf Arbeits- und Produktionsbedingungen in der österreichischen Landwirtschaft. In: Laschewski, Lutz; Putzing, Monika; Wiesinger, Georg; Egartner, Sigrid; Eller, Lisa (Hg.*innen): Abhängig Beschäftigte in der Landwirtschaft. (Schriftenreihe für ländliche Sozialfragen, 149). Göttingen: Agrarsoziale Gesellschaft e. V, 127–146.

Rohwer, Anja (2010). Die Gemeinsame Agrarpolitik der EU – Fluch oder Segen? In: Ifo schnelldienst, 63(3), 27–36.

Saisonkontingentverordnung 2026, BGBl. II Nr. 218/2025. Rechtsinformationssystem des Bundes (RIS). https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2025_II_218/BGBLA_2025_II_218.html [zuletzt geprüft am 10.03.2026].

Scherr, Albert; Brüggemann, Christian (2023): Diskriminierung von Sinti und Roma. In: Scherr, Albert, Reinhardt, Anna Cornelia; El-Mafaalani, Aladin (Hg.*innen) (2023): Handbuch Diskriminierung. Springer Fachmedien Wiesbaden, 537–557. https://doi.org/10.1007/978-3-658-42800-6_29

Schindler, Thomas (2021): Moderne Sklaverei auf Äckern? In: Niederösterreichische Nachrichten (NÖN), Ausgabe Gänserndorf, 28. Juli 2021. https://www.noen.at/gaenserndorf/mannsdorf-moderne-sklaverei-auf-aeckern-mannsdorf-an-der-donau-landwirtschaft-feldarbeit-print-283198419 [zuletzt geprüft am 16.10.2025].

Schmidt, Colette M. (2020): Eine Erntearbeiterin will Gerechtigkeit. In: Der Standard, 16. Juni 2020. https://www.derstandard.at/story/2000118110455/eine-erntearbeiterin-will-gerechtigkeit [zuletzt geprüft am 16.10.2025].

Schneider, Gerd; Toyka-Seid, Christiane (2025): Das junge Politik-Lexikon. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung 2025. www.hanisauland.de [zuletzt geprüft am 16.07.2025].

Schwarz, Franziska (2025a): Warum Ausbeutung in Österreichs Landwirtschaft kaum bestraft wird. In: profil, 30. September 2025. https://www.profil.at/warum-ausbeutung-in-oesterreichs-landwirtschaft-kaum-bestraft-wird/403087579 [zuletzt geprüft am 16.10.2025].

Schwarz, Franziska (2025b): Ausbeutung im Akkord: Wie Saisoniers auf Österreichs Feldern schuften.In: profil, 12. Juni 2025. https://www.profil.at/wirtschaft/ausbeutung-im-akkord-wie-saisoniers-auf-oesterreichs-feldern-schuften/403049285 [zuletzt geprüft am 16.10.2025].

Seufert, Jonas. 2025: Ausbeutung in der Saisonarbeit: Sind alle gleich vor dem Gesetz? In: taz, 23. März 2025. https://taz.de/Ausbeutung-in-der-Saisonarbeit/!6069885/ [zuletzt geprüft am 15.10.2025].

Sezonieri (o. J.): Sezonieri – Kampagne für die Rechte von Erntearbeiter:innen in Österreich. https://www.sezonieri.at/ [zuletzt geprüft am 15.01.2025].

Sezonieri-Kampagne für die Rechte von Erntehelfer_innen (Hg.) (2018): Willkommen bei der Erdbeerernte! Ihr Mindestlohn beträgt … Gewerkschaftliche Organisierung in der migrantischen Landarbeit – ein internationaler Vergleich. SEZONIERI. https://www.sezonieri.at/wp-content/uploads/2018/02/Willkommen_bei_der_Erdbeerernte.pdf. [zuletzt geprüft am 15.10.2025].

Siegmann, Karin Astrid; Quaedvlieg, Julia; Williams, Tyler (2022): Migrant Labour in Dutch Agriculture: Regulated Precarity. In: European Journal of Migration and Law, 24(2), 217–240. https://doi.org/10.1163/15718166-12340127

Sotte, Franco; Moretti, Michelle (2025): The Fischler Reform and the Health Check of the CAP. In: Sotte, Franco, Brunori, Gianluca. (Hg.) European Agricultural Policy. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-031-83313-7_7

Stange, Jennifer (2022): Sklaverei heute – Arbeitsmigration und Menschenhandel. Radiosendung, SWR2 Wissen, gesendet am 3. März 2022, SWR2. https://www.swr.de/swr2/wissen/sklaverei-heute-arbeitsmigration-und-menschenhandel-swr2-wissen-2022-03-03-100.html [zuletzt geprüft am 16.07.2025].

StGB (Strafgesetzbuch) (2015): BGBl. Nr. 60/1974 idgF BGBl. I Nr. 112/2015 § 104a. Rechtsinformationssystem des Bundes (RIS). https://www.ris.bka.gv.at/NormDokument.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10002296&Paragraf=104a [zuletzt geprüft am 28.02.2026].

StGB (Strafgesetzbuch) (2009): BGBl. Nr. 60/1974 idgF BGBl. I Nr. 40/2009, § 104. Rechtsinformationssystem des Bundes (RIS). https://www.ris.bka.gv.at/eli/bgbl/1974/60/P104/NOR40105138 [zuletzt geprüft am 22.01.2026].

Sulzmann, Georg (2020): Keine Erntehelfer: Wenn das Virus den Hunger bringt. In: Der Standard, 25.03.2020. https://www.derstandard.at/story/2000115974437/keine-erntehelfer-wenn-das-virus-den-hunger-bringt, [zuletzt geprüft am 22.02.2026].

Sutter, Maria, 2004. Landwirtschaftlicher Strukturwandel unter soziologischen Aspekten, Agrarwirtschaft und Agrarsoziologie\ Economie et Sociologie Rurales, Swiss Society for Agricultural Economics and Rural Sociology, vol. 2004(01), 1–24.

Teschner, Manfred (1989): Was ist Klassenanalyse? Über Klassenverhältnis, Ausbeutung und Macht. In: Leviathan, 17(1), 1–14.

UN (United Nations) (2000): Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, Especially Women and Children, supplementing the United Nations Convention against Transnational Organized Crime. Adopted 15 November 2000, entered into force 25 December 2003. United Nations Treaty Collection. https://www.unodc.org/unodc/en/organized-crime/intro/UNTOC.html [zuletzt geprüft am 22.02.2026].

UN (United Nations) (1956): Supplementary Convention on the Abolition of Slavery, the Slave Trade, and Institutions and Practices Similar to Slavery. New York: United Nations. https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/supplementary-convention-abolition-slavery-slave-trade-and [zuletzt geprüft am 15.09.25].

UN (United Nations) (1926): Slavery Convention. [online] New York: United Nations. https://www.un.org/en/genocideprevention/documents/atrocity-crimes/Doc.13_slavery%20conv.pdf [zuletzt geprüft am 15.09.25].

Humboldt-Universität zu Berlin (o. J.): Eckert, Andreas. https://www.iaaw.hu-berlin.de/de/afrika/geschichte/mitarbeiter/prof-dr-phil-andreas-eckert/vita [zuletzt geprüft am 10.04.2026].

Walk Free (2023): The Global Slavery Index 2023. Perth. https://cdn.walkfree.org/content/uploads/2023/05/17114737/Global-Slavery-Index-2023.pdf. [zuletzt geprüft am 16.07.2025].

Walk Free (2013): The Global Slavery Index 2013. Perth. https://cdn.walkfree.org/content/uploads/2013/02/09125326/2013-Global-Slavery-Index.pdf [zuletzt geprüft am 16.07.2025].

Walk Free, (o. J.): What is modern slavery? [online] Walk Free. https://www.walkfree.org/what-is-modern-slavery/ [Zuletzt geprüft am 15.09.25].

Weber, Thomas; Österreicher, Ulrike (27. November 2023): Soziale Konditionalität – Einhaltung arbeitsrechtlicher Bestimmungen. Landwirtschaftskammer Österreich. https://www.lko.at/soziale-konditionalit%C3%A4t-einhaltung-arbeitsrechtlicher-bestimmungen+2400+3929371 [zuletzt geprüft am 16.10.2025].

Wiesinger, Georg; Egartner, Sigrid; Eller, Lisa (2023): Arbeitsorganisation von familienfremden Saisonarbeitskräften in der österreichischen Landwirtschaft im Bereich Pflanzenbau. In: Laschewski, Lutz; Putzing, Monika; Wiesinger, Georg; Egartner, Sigrid; Eller, Lisa (Hg.*innen): Abhängig Beschäftigte in der Landwirtschaft. (Schriftenreihe für ländliche Sozialfragen, 149). Göttingen: Agrarsoziale Gesellschaft e. V, 170–194.

Winkler, Lukas (2023): Die Arbeits- und Lebensbedingungen in der saisonalen Landwirtschaft: Von Erdbeeren, Spargel und dem Ringen um die Rechte der Saisonarbeiterinnen auf den österreichischen Erntefeldern. Zeitschrift für Kritik - Recht - Gesellschaft 2023, Nr. 3 (2023): 372–83. https://doi.org/10.33196/juridikum202303037201.

Witzel, Andreas (2000): Das problemzentrierte Interview. In: Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research, 1(1), Art. 22

Zeuske, Michael (2018): Sklaverei. Eine Menschheitsgeschichte von der Steinzeit bis heute. Ditzingen: Reclam. http://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:bsz:24-epflicht-1318390. [zuletzt geprüft am 16.07.2025].

8. Anhang

Kapitelübersicht:

8.1 Beschreibung des Samples……155
8.2 Interviewleitfaden…….....157
8.3 Problemzentriertes Interview Janosch Popa……....159
8.4 Problemzentriertes Interview Sónia Melo…….....162
8.5 Problemzentriertes Interview Ulrike Österreicher……....176
8.6 Problemzentriertes Interview Markus Andert und Anna Waidmann Andert…….....184
8.7 Expertinnen-Interview ÖGB…….....202

8.1 Beschreibung des Samples

Das Sample setzt sich aus den transkribierten Interviews zusammen. Bei der Auswahl der Interviewpartner*innen wurde darauf geachtet, ein möglichst breites Abbild verschiedener Perspektiven einzufangen. Als zentrale Akteur*innen im Forschungsfeld wurden saisonale Erntearbeiter*innen aus dem Ausland, Landwirt*innen sowie die jeweiligen politischen Interessenvertretungen erkannt. Im Folgenden wird der Entstehungskontext der jeweiligen Interviews näher erläutert.

- PZI mit Janosch Popa [24]– saisonaler Erntearbeiter aus Rumänien

Das Interview wurde im März 2025 telefonisch geführt und dauerte insgesamt 19 Minuten. Das Interview wurde mit Hilfe der Sprachmemo-Funktion eines Laptops aufgenommen und anschließend mit der Web-App *Turboscribe* transkribiert. Nach Rücksprache wurde das Interview anonymisiert. Aufgrund der Sprachbarriere zwischen Janosch Popa und mir, wurden Fragen und Antworten von einer dritten Person jeweils auf rumänisch bzw. deutsch übersetzt. Der Kontakt zu Janosch Popa wurde über einen Aktivisten der Sezonieri-Kampagne hergestellt, der das Gespräch auch nacherzählend übersetzte. Als saisonaler Erntearbeiter ist Janosch Popa ein Experte und Protagonist im Forschungsfeld.

[24] Name geändert

- PZI mit Sónia Melo – Journalistin, Aktivistin und Mitgründerin der Sezonieri-Kampagne

Das Interview wurde im Februar 2026 über die Kommunikationsplattform *Zoom* geführt und dauerte insgesamt 59 Minuten. Das Interview wurde mit Hilfe der Sprachmemo-Funktion eines Laptops aufgenommen und anschließend mit der Web-App *Turboscribe* transkribiert. Nach Rücksprache wurde das Interview nicht anonymisiert. Der Kontakt zu Sónia Melo wurde bereits im Dezember 2024 hergestellt, als ich die Sezonieri-Kampagne via Mail um Unterstützung bei meinem Forschungsvorhaben gebeten habe. Ich durfte die Sezonieri-Kampagne bzw. ihre Aktivist*innen über das Jahr 2025 hinweg bei Treffen, Feldaktionen und Gerichtsterminen begleiten. Als langjährige Aktivistin bei Sezonieri verfügt Sónia Melo über relevantes Wissen und stellt mit ihrer Arbeit bei Sezonieri eine wichtige Form der Interessenvertretung für Erntearbeiter*innen dar. Sónia Melo kann daher als wichtige Akteurin im Forschungsfeld gesehen werden.

- PZI mit Ulrike Österreicher – Expertin für Arbeitsrecht und Ausländer*innenbeschäftigung in der Landwirtschaftskammer

Das Interview wurde im Februar 2026 über die Kommunikationsplattform *Zoom* geführt und dauerte insgesamt 34 Minuten. Das Interview wurde mit Hilfe der Sprachmemo-Funktion eines Laptops aufgenommen und anschließend mit der Web-App *Turboscribe* transkribiert. Nach Rücksprache wurde das Interview nicht anonymisiert. Im Rahmen einer Online-Recherche zu politischen Interessensvertretenden der Landwirtschaft, wurde Ulrike Österreicher als relevante Akteurin im Forschungsfeld ausgemacht. Aufgrund ihrer vielfältigen Tätigkeiten im Bereich der Landwirtschaft verfügt sie über wichtige Einblicke. Der Kontakt zu Ulrike Österreicher wurde via Mail hergestellt.

- PZI mit Markus Andert und Anna Waidmann-Andert – Bio-Landwirtinnen aus dem Burgenland

Das Interview wurde im Februar 2026 im Rahmen eines persönlichen Gesprächs auf dem Betriebsgelände in Pamhagen, Burgenland geführt und dauerte insgesamt 75 Minuten. Das Interview wurde mit Hilfe der Sprachmemo-Funktion eines Laptops aufgenommen und anschließend mit der Web-App *Turboscribe* transkribiert. Nach Rücksprache wurde das Interview nicht anonymisiert. Im Rahmen einer Online-Recherche zu landwirtschaftlichen

Betrieben in Österreich wurde Familie Andert ausfindig gemacht, die sich aufgrund ihrer langjährigen Erfahrung als Landwirt*innen als zentrale Akteur*innen im Forschungsfeld ausmachen ließen. Der Kontakt zu Familie Andert wurde ebenfalls via Mail hergestellt.

- Expertinnen-Interview mit anonymisierter ÖGB-Mitarbeiterin

Das Interview sollte zunächst persönlich im Februar 2026 stattfinden. Aufgrund von Terminfindungsschwierigkeiten ließ mir die Interviewpartnerin schließlich die Beantwortung der Fragen schriftlich zukommen. Das Interview wurde nach Rücksprache anonymisiert, sodass keine Rückschlüsse auf die konkrete Person möglich sind. Der Kontakt zur befragten Expertin wurde im Rahmen einer Feldaktion von Sezonieri zunächst persönlich hergestellt. Die Interviewanfrage erfolgte schließlich via Mail.

8.2 Interviewleitfaden

Der folgende Interviewleitfaden diente im Rahmen der Durchführung der verschiedenen problemzentrierten Interviews als Orientierungshilfe und Gedächtnisstütze. Er wurde an die jeweilige Disziplin bzw. Verortung der interviewten Person angepasst und leicht abgeändert. Mithilfe des Leitfadens wurde sichergestellt, dass alle wichtigen Themenbereiche im interview Berücksichtigung finden. Je nach Input der befragten Personen mussten einzelne Fragen des Leitfadens nicht gestellt werden, da sie bereits abgedeckt wurden.

- Was verbindest du mit dem Begriff „moderne Sklaverei“ in Bezug auf saisonale Erntearbeiter*innen aus dem Ausland und deren Arbeits- und Lebensbedingungen hier in Österreich?
- Wie würdest du die Bezeichnung der modernen Sklaverei für die Arbeits- und Lebensbedingungen ausländischer Beschäftigter in der österreichischen Landwirtschaft einordnen? Was würdest du daran kritisieren?
- Fallen dir konkrete Fallbeispiele ein, die du persönlich als „moderne Sklaverei“ bezeichnen würdest?
- Welche Rolle spielt die Arbeitskraft ausländischer Saisonarbeiter*innen für die landwirtschaftlichen Betriebe in Österreich?
- Woran liegt es deiner Meinung nach, dass sich so wenig (familienfremde) Österreicher für die Erntearbeit finden?

- Woran liegt es, dass so viele Menschen aus dem Ausland, aus Ländern wie Rumänien etc. bereit sind den Job zu machen?
- Welche Rolle spielt hierbei in deinen Augen Unfreiwilligkeit?
- Welche Rolle spielt Rassismus im Arbeitsalltag migrantischer Arbeitskräfte in Österreichs Landwirtschaft?
- In wessen Händen bzw. in welcher Instanz liegt deiner Meinung nach die Verantwortlichkeit für die Arbeits- und Lebensbedingungen der Arbeitskräfte in der österreichischen Landwirtschaft?
- Welche Wirkung hat die österreichische Gesetzgebung auf den Subjektstatus (Status einer Person als handelndes, sprechendes, gehörtes und anerkanntes Subjekt) saisonaler Erntearbeiter*innen aus dem Ausland?
- Was sind die gängigsten Verletzungen dieser Rechte in Österreichs Landwirtschaft?
- Wo liegen deiner Meinung nach die Ursachen für die Missachtung der Rechte von saisonalen Erntearbeiter*innen?
- Wer kontrolliert die Umsetzung der rechtlichen Rahmenbedingungen (LAG, AuslBG, soziale Konditionalität) und was passiert bei Verstößen?
- Was sind die großen Herausforderungen mit denen landwirtschaftliche Betriebe in Österreich zu kämpfen haben, um Ihren eigenen Erhalt/Weiterbestand zu sichern?
- Wo würdest du sinnvolle Lösungsansätze sehen, um die Bedingungen sowohl für die Betriebe als auch für die Beschäftigten zu verbessern?
- Gibt es etwas im Hinblick auf die Thematik Wichtiges, was du noch gerne ansprechen würdest?

8.3 Problemzentriertes Interview mit Janosch Popa[25] – saisonaler Erntearbeiter

AP: Was kannst du über deine Arbeit im Betrieb in Österreich erzählen, bei dem du zuletzt angestellt warst? Welche Herausforderungen haben sich dir gestellt?
PW: *(übersetzt auf rumänisch)*
JP: *(antwortet auf rumänisch)*
PW: *(übersetzt)* Also er sagt es ist eine Arbeit, die niemandem gefällt. Es ist eine schwierige Arbeit, in der man mit sehr viel konfrontiert ist. Und natürlich mit der Hitze im Sommer, die dann sehr schwer ist. Aber auch die Betriebe an sich sind oft sehr schwierig.
PW: *(spricht auf rumänisch)*
JP: *(spricht auf rumänisch)*
PW: *(übersetzt)* Okay, sie haben jeden Tag von sechs bis sechs gearbeitet. (Spricht weiter auf rumänisch)
JP: *(spricht auf rumänisch)*
PW: *(übersetzt)* Und die haben quasi zweimal die Woche bei Spinat, also auf so einem Spinatfeld gearbeitet, draußen, und dann den Rest im Gewächshaus.
AP: Okay, hat er in anderen Betrieben ähnlich schlechte Erfahrungen gemacht, wie er in dem Betrieb gemacht hat?
PW: *(spricht auf rumänisch)*
JP: *(spricht auf rumänisch)*
PW: *(übersetzt)* Er sagt, dass es auf dem Arbeitsplatz schon überall dasselbe ist. Also die Arbeit ist dieselbe und auch die Hitze dann im Sommer ist dieselbe. Aber was anders ist, sind die Chefs. Das zum Beispiel in anderen Firmen, da gab es viel weniger Kontrollen. Da hat dann die Chefin, die ist viel weniger reingekommen. Man konnte auch mal kurz Pause machen.
PW: *(spricht auf rumänisch)*
JP: *(spricht auf rumänisch)*
PW: *(spricht auf rumänisch)*
JP: *(spricht auf rumänisch)*
PW: *(übersetzt)* Er sagt, dass in der Firma wo er jetzt gearbeitet hat, worum es jetzt auch in der Gerichtsverhandlung geht, da war in jedem Gewächshaus auch eine Kamera montiert, also es gab viel mehr Überwachung. Und in anderen Arbeitsplätzen war das nicht so der Fall.

[25] Name geändert

AP: Und hast du das Gefühl, dass Rassismus im Arbeitsalltag eine Rolle spielt oder auch jetzt die Erfahrung, die er jetzt auch mit den Gerichtsverhandlungen macht in dieser ganzen Struktur der saisonalen Erntearbeit in Österreich?
PW: (*spricht auf rumänisch)*
JP: (*spricht auf rumänisch)*
PW: *(übersetzt)* Also er sagt ja, für ihn gibt es Rassismus überall in der Landwirtschaft. Es gibt Rassismus, weil es ist gut für sie, wenn du arbeitest, aber sonst bist du quasi ein Sluger, das ist so eine Art Sklave oder Servant. Ein Diener quasi wäre die richtige Übersetzung. Und dann habe ich ihn gefragt ah spannend ist das für dich also Rassismus?
AP: Ja, sehr spannend, dass das von ihm selber kam, weil ich auch fragen wollte, wie würde er das bewerten, wenn man von moderner Sklaverei in Bezug auf die saisonale Erntearbeit durch migrantische Arbeitskräfte spricht?
PW: (*spricht auf rumänisch)*
JP*: (spricht auf rumänisch)*
PW: *(spricht auf rumänisch)*
JP: *(spricht auf rumänisch)*
PW: *(übersetzt)* Ja. Ich habe ihn gerade gefragt wegen moderner Sklaverei und er hat halt gar nicht verstanden, was das Wort modern heißt. Und ich dann gesagt habe, naja, guck mal, früher gab es keine rechtsstaatlichen Vorschriften, kein Arbeitsrecht. Und er sagt, es ist noch immer Sklaverei, weil du musst noch immer gezwungen arbeiten. Und sie machen mit Ausländern, was sie wollen, aber er benutzt selbst den Begriff Ausländer.
JP: (*spricht auf rumänisch)*
PW: *(übersetzt)* Er sagt gerade, schau, zum Beispiel jetzt gerade die Anwältin vorhin, die wollte noch nicht mal mit ihm reden. Und er fragt sich, wo ist das Moderne bei der Sklaverei, man ist einfach noch immer Sklave. Wo ist der Staat, der dich schützen soll? Das hat er grade nochmal hinzugefügt
AP: Spannend. Fühlt er sich gezwungen dazu diese Arbeit zu machen?
JP: *(spricht auf rumänisch)*
PW: *(spricht auf rumänisch)*
JP: *(spricht auf rumänisch)*
PW: *(übersetzt)* Ja, er hat jetzt nochmal, bevor ich die Frage stellen konnte, hat er nochmal so eingehakt: hey, warum denkst du, oder warum denken wir, arbeitet kein Österreicher im Gewächshaus? Weil da quasi nur Sklaven arbeiten. Dann habe ich noch mal gefragt was heißt für dich, Sklave zu sein? Wenn sie mit dir machen, was sie wollen, wenn du keine Rechte hast, wenn du einfach gekündigt werden kannst, das heißt das für ihn. Und dann habe ich ihn noch mal gefragt, ob er sich selbst als Sklaven versteht in dem Sinne. Und er

so, ja, tut er. Weil eben, genau so sind die Umstände, in denen er dort arbeiten musste. Und jetzt kann ich ihn noch mal fragen, ob er sich gezwungen fühlt, die Arbeit zu tun.

PW: *(spricht auf rumänisch)*

JP: *(spricht auf rumänisch)*

PW: *(übersetzt)* Warum er glaubt, dass viel, viel weniger Deutsche und Österreicher zur Arbeiterkammer gehen: Weil die viel weniger Probleme bei der Arbeit haben, und viel weniger das Problem haben, dass sie gar kein Geld bekommen oder zu wenig Geld bekommen. Dann habe ich gesagt, es gibt ja schon auch viele deutsche ... quasi deutschsprachige Menschen, die zur Arbeiterkammer gehen. Und dann sagt er, ja ... Also, glaubt er nicht so, aber selbst wenn, dann wird sich die Geschichte wahrscheinlich viel schneller klären. Weil die können deutsch, die können quasi viel besser verhandeln, die können viel besser kommunizieren. Und die sind quasi nicht so exponiert gegenüber den Widrigkeiten, die dann jemand aus dem Ausland in Österreich erfährt. Ich wollte nochmal die Frage stellen, die du jetzt vorhin gestellt hast. (*Spricht auf rumänisch)*

JP: (*spricht auf rumänisch)*

PW: *(übersetzt)* Er sagt, ja, er fühlt sich schon ... Also, er hat ja letztes Jahr dort gearbeitet, er fühlt sich schon gezwungen in dem Sinne, dass er halt keine Wahl hatte. Er hat eine Familie daheim, es war grad kein Geld daheim, der Kühlschrank war leer. Und er musste jede Woche Geld heimschicken. Und dann ist es so, dass man einfach arbeiten muss. Und dann kannst du ... hast du's nicht unter Kontrolle. Und deswegen hat er sich gezwungen, gefühlt.

AP: Okay. Und in Bezug auf die Gerichtsverhandlung noch mal, das hat er ja eben auch selber noch mal angesprochen, hat er schon dran gedacht, jetzt zum Beispiel nach so einem Tag wie heute, wenn er extra dahin fährt, um dann in 30 Sekunden so ... abgefertigt zu werden, wenn das die danach nicht mal mit ihm sprechen will, ob er schon mal dran gedacht hat, das einfach zu lassen, diesen Prozess?

PW: *(spricht auf rumänisch)*

JP: (*spricht auf rumänisch)*

PW: Also er sagt jetzt wars das erste Mal aber wenn das öfter passiert und wenn er dann so merkt er kommt halt hier her um Probleme zu lösen und wenn er merkt, dass diese Probleme nicht gelöst werden können… das ist sehr viel Zeit und sehr viel Geld, das ist und er möchte neben seiner Familie sein und das kann er nicht immer machen und wenn es so weiter geht dann wird er sich schon auch zurückziehen nach einer gewissen Zeit. Oder wird es aufgeben.

JP: (*spricht auf rumänisch)*

PW: (*spricht auf rumänisch)*

JP: *(spricht auf rumänisch)*

PW: Sorry, wir mussten kurz was klären.

AP: kein Problem. Also dann vielen Dank für die Antworten auf meine Fragen. Das war sehr interessant für mich

PW: *(spricht auf rumänisch)*

JP: *(spricht auf rumänisch)*

PW: Gerne und Daniel bedankt sich bei dir für die Schokolade.

AP: Gerne. Ich wünsch euch noch eine gute Fahrt, und Danke auch an dich Paul

PW: Ciao

JP: Ciao.

AP: Machts gut. Danke dir auch Paul. Dann ciao, Dano, und ciao, Paul.

8.4 Problemzentriertes Interview mit Sónia Melo – Journalistin, Aktivistin und Mitgründerin der Sezonieri-Kampagne

AP: Okay. Ich habe ein paar Fragen vorbereitet. Aber es ist schon eher so, dass, also mich freut es, wenn du so frei wie möglich einfach erzählst und ich würde nur noch mal Fragen stellen, wenn noch nicht alle thematischen Felder für mich so abgedeckt sind. Und vielleicht können wir mal damit anfangen, dass du erst mal kurz erzählst, wer du bist, was du machst, was deine Arbeit ist bei Sezonieri.

SM: Genau. Ja. Also damit du es auch auf Band hast.

AP: Genau.

SM: Also ich bin die Sónia Melo. Ich bin 46 Jahre alt. Ich wohne seit vielen Jahren, seit 2004, 2005 in Österreich, bin aber in Portugal geboren und aufgewachsen. Wo ich auch Journalismus studiert habe. Also eigentlich bin ich ausgebildete Journalistin. Schon in Portugal, aber auch so vor allem dann in Österreich habe ich mich sehr engagiert, immer wieder in vielen Gruppierungen, in vielen politischen Gruppierungen, für No Border, für die Rechte von Migrantinnen, Anti-Rassismus. Ich bin bei Sezonieri als Aktivistin tätig und habe die Kampagne auch mitgegründet im Jahr 2014. Und seit einigen Jahren koordiniere ich sie auch. Also das ist eine Mini-Stelle, es ist keine Anstellung, es ist eher ein Werkvertrag, aber es ist bezahlte Arbeit für die Koordination von der Kampagne Sezonieri. Also es geht um Koordination aller Aktivitäten und vor allem darum die Brücke zu bauen zwischen Aktivistinnen, der Gewerkschaft und den NGOs, die bei der Sezonieri- Kampagne aktiv sind. Ich mache das mit Cordula Fötsch gemeinsam, seit vielen Jahren.

AP: Und was macht ihr genau bei Sezonieri? So ein kleiner Einblick in die Arbeit.

SM: Genau, also die Sezonieri-Kampagne ist eine Unterstützungskampagne, begonnen hat es als Aufklärungskampagne, das ist es jetzt weniger. Also die Kampagne ist 2014

gegründet, das ist schon zwölf Jahre her, jetzt liegt der Fokus nicht mehr so sehr auf Aufklärung. Damals haben wir gewusst, dass die meisten migrantischen Landarbeiter*innen nichts von ihren Rechten gewusst haben, deswegen war die Haupttätigkeit der Kampagne in den ersten Jahren hauptsächlich Aufklärung und jetzt ist es eher so eine Unterstützungskampagne geworden. Also Sezonieri ist entstanden und ist nach wie vor ein Bündnis verschiedener Akteure mit verschiedenen Kompetenzen, die irgendwie zusammenkommen, um der Ausbeutung von migrantischen Landarbeiter*innen entgegenzusetzen. Also sehr kurz zusammengefasst. Und die Akteure sind einerseits die zuständige Gewerkschaft im ÖGB, also es gibt sieben Teilgewerkschaften im ÖGB, je nach Branche. Die Teilgewerkschaft, die für die Landwirtschaft zuständig ist, unter anderem für die Metaller zum Beispiel, ist die Produktionsgewerkschaft und die Pro-G ist es auch die diese Initiative gestartet hat damals. Die Pro-G hat dann aber auch Aktivist*innen, also No Border, Antirassismusaktivist*innen ins Boot geholt und NGOs, die im Bereich Migration tätig sind und dieses Zusammenkommen, diese Zusammenarbeit, ist es, was die Sezonieri-Kampagne ausmacht.

Das Zusammenkommen von unterschiedlichen Kompetenzen und Wissen und Zugängen, machen die Kampagne aus.

AP: Super, dankeschön für die kleine Einordnung. Dann fange ich jetzt an mit der ersten großen Frage und du erzählst einfach alles, was dir einfällt. Was verbindest du mit dem Begriff der modernen Sklaverei in Bezug auf saisonale Erntearbeiterinnen aus dem Ausland und deren Arbeits- und Lebensbedingungen in Österreich?

SM: Ich meine, du hast es vorher schon gesagt und es ist wirklich so, dass moderne Sklaverei ein Begriff ist, der sehr umstritten ist, wissenschaftlich sowieso, aber auch so. Wir haben immer wieder von moderner Sklaverei gesprochen oder beschrieben als Sezonieri-Kampagne und sind dafür immer wieder auch kritisiert worden. Andererseits, glaube ich, sind wir uns gar nicht so einig, ob das wirklich moderne Sklaverei ist. Ich glaube, das ist vielleicht heute ein Begriff, der schwammig ist und nicht so klar definiert ist und deswegen ist es auch schwierig zu sagen, ob es zutrifft oder nicht. Weil es keine genaue Definition gibt. Andererseits, vielleicht wird es in 30 oder 40 Jahren gar nicht mehr unschwammig und unklar sein. Es gibt auch Menschen oder Wissenschaftler, die reden vom neuen Gesicht der Sklaverei, das finde ich fast passender, weil es ist eine Form, man kann es irgendwie nicht vergleichen, denn bei historischer Sklaverei geht es um Freiheitsraub, um Entrechtung und das unfreiwillig. Und das ist in Österreich nicht so. Also wenn ich es vergleiche mit Süditalien oder Südspanien, dann sind das ganz andere Umstände. Das System im Hintergrund ist aber dasselbe. Es ist in Österreich, vielleicht redet man nicht von moderner Sklaverei in der Landwirtschaft, weil Österreich einfach kein Grenzland ist und anders als in Spanien und in Italien die Menschen, die Geflüchteten kommen an und die einzige Möglichkeit, die sie

haben, um irgendwie Lohnarbeit oder Geld zu verdienen, ist eben zum Beispiel in der Landwirtschaft. Aber da sind sie undokumentiert, da haben sie keine Papiere, da sind sie vollkommen entrechtet. Das ist in Österreich eher die Ausnahme, aber es gibt sie auch. Es gibt auch die Menschen, die eine Beschäftigungsbewilligung bekommen, also Drittstaatsangehörige für die österreichische Landwirtschaft und am letzten Tag der Beschäftigungsbewilligung müssten sie Österreich verlassen, tun sie aber nicht, bleiben und wenn sie dann bleiben, sind sie undokumentiert. Aber das ist die Ausnahme. Das ist eher nicht die Regel. Und deswegen ist die Frage: sind sie vollkommen entrechtet? Nein. Aber man redet halt von Zahlen und deswegen ist es ein Begriff, den man in Österreich nicht gerne verwendet, aber das System ist das selbe. Wenn Österreich ein Grenzland wäre anstatt Italien, dann wäre es in Österreich so. Und deswegen finde ich es zwar einen schwierigen Begriff, aber teilweise trifft es schon zu, weil die Menschen schon entrechtet werden. Und Freiheitsraub, also die Menschen werden nicht angekettet, so wie in der historischen Form der Sklaverei, aber was ist daran freiwillig, wenn ein Mensch aus Rumänien gehen muss, nach Österreich kommen muss, kommt zum Arbeiten, weil er in Rumänien keinen Job findet und seine Kinder ernähren muss. Was ist daran freiwillig? Weißt du, das ist so schwierig zu sagen, ist es freiwillig, ist es nicht freiwillig. Es ist schon eine Zwangslage und eine Hilflosigkeit und teilweise auch ein Unwissen, wie wird es in Österreich sein und Unwissen über die eigenen Rechte. Also ich finde, man muss schon unterscheiden, wenn man von moderner Sklaverei in Österreich redet. Dann muss man unterscheiden zwischen EU-Bürgerinnen, die in der Landwirtschaft arbeiten und Drittstaatsangehörige. Drittstaatsangehörige sind tatsächlich entrechtet, die haben nicht die gleichen Rechte wie EU-Bürgerinnen und sie kommen wirklich in eine Zwangslage und so weiter. Was aber anstatt moderner Sklaverei, würde ich sagen, passender sein könnte ist zum Beispiel Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung und da gibt es eine sehr genaue Definition. Wie Menschen in Österreich in der Landwirtschaft arbeiten, da trifft alles zu. Die Zwangslage, die Hilflosigkeit, die Ausnutzung dieser Zwangslage. Arbeitgeberinnen nutzen diese Zwangslage aus, um Gewinn zu erzielen und darunter fällt Menschenhandel. Wenn man Menschenhandel hört, dann denkt man, das ist ja voll übertrieben, aber die genaue Definition von Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung trifft auf Erntearbeiterinnen in der Landwirtschaft in Österreich zu. Die arbeiten sehr viele Stunden, ohne freie Tage, über viel zu lange Arbeitszeiten, schlechte Unterkünfte, schlechte Sicherheitsvorkehrungen und so weiter. Dann passieren Dinge wie zum Beispiel Reisepässe werden abgenommen, teilweise. Das hören wir immer wieder von Menschen, deren Reisepass am Anfang der Saison abgenommen wird und den sie erst am Ende der Saison zurückbekommen. Auch das fällt unter Menschenhandel. Aber es muss gar nicht so weit kommen, also auch allein das, was ich davor gesagt habe, zu den Arbeitsbedingungen, fällt

auch unter Menschenhandel. Deswegen haben wir zum Beispiel MEN VIA und LEFÖ als Teil von der Sezonieri-Kampagne. Das sind zwei Organisationen, die Migrantinnen helfen im Fall von Menschenhandel. Und deswegen können wir, wenn wir Erntearbeiterinnen, zum Beispiel wie der Janosch oder andere, die von einem Tag auf den nächsten keinen Job haben und auch demnach auch keine Wohnung, können wir über LEFÖ und MEN VIA eine Unterkunft für sie besorgen, weil ihre Arbeitsbedingungen unter Menschenhandel fallen. Sklaverei finde ich, ist schwierig. Ich würde sagen in Österreich trifft es eher weniger zu, aber und das weiß ich auch von Gilles Reckinger, der Süditalien untersucht, dass, und das hören wir ab und zu auch hier, dass Erntearbeiter*innen selber diesen Begriff verwenden und wenn sie es selber tun, wer sind wir, um zu sagen, dass es nicht so ist? Fazit, kurzum, es wird eine Zwangslage ausgenutzt. Was heißt Freiwilligkeit hier, oder was heißt Unfreiwilligkeit, und es ist auch Entrechtung dabei. Und wenn Entrechtung dabei ist, dann in einer gewissen Form auch moderne Sklaverei.

AP: Würden dir konkrete Fallbeispiele einfallen aus deiner Arbeit, die du ganz explizit als moderne Sklaverei bezeichnen würdest?

SM: Naja, das mit den Reisepässen, die abgenommen werden. Menschen, die, von denen wir hören, in ihren Herkunftsländern keine Jobs finden, oder zum Beispiel Menschen, die hatten wir auch immer wieder, Menschen, die in Rumänien in der Landwirtschaft oder halt einen kleinen landwirtschaftlichen Betrieb haben, und durch die Einführung der europäischen Produkte gezwungen werden, Rumänien zu verlassen, weil einfach ihre Existenzgrundlage zerstört wird, in ihrem Herkunftsland. Also, ich finde schon, dass das eine Form davon ist. Auch, wenn Drittstaatsangehörige zum Beispiel eine Beschäftigungsbewilligung bekommen, also, sie bekommen sie nicht, wer sie bekommt, ist de facto der Arbeitgeber. Dire Arbeitnehmer dürfen ja nicht den Betrieb bzw. den Job wechseln. Sie bekommen diese Bewilligung nur für diese eine Stelle, für diesen Betrieb, das heißt, de facto ist die BB eigentlich nicht für sie, sondern für den Arbeitgeber. Es ist so schwierig, darauf eine Antwort zu geben, ohne eine genaue Definition von moderner Sklaverei zu haben. Und wenn du sie nicht hast, dann finde ich es schwierig Beispiele zu geben. Aber es geht um diese Zwangslage und darum unfreiwillige Dinge annehmen zu müssen, die sie nicht annehmen würden, wenn sie nicht dazu gezwungen wären. Oder zum Beispiel die Tatsache, dass wenn, also in der Theorie haben Drittstaatsangehörige, auch die, die ein Beschäftigungsbewilligung haben, Anspruch auf Arbeitslosengeld zum Beispiel, aber de facto nicht, weil sie dürfen sich ohne Arbeit im Land nicht aufhalten, und deswegen ist es so zahnlos. Also das ist Entrechtung, obwohl sie auch Arbeitslosenversicherung zahlen, das geht von dem Einkommen ab. Wenn du hier ein Einkommen hast, zahlst du das ja, aber du hast als Drittstaatsangehöriger de facto nicht das Recht dazu, sie in Anspruch zu nehmen.

Aber sicher, also im Vergleich zu Italien und Spanien, kann man es eigentlich nicht vergleichen, aber weil es andere Umstände sind, weil Österreich kein Grenzland ist.
AP: Also ich hätte jetzt rausgehört, dass für dich mögliche Indikatoren wären, Unfreiwilligkeit, Entrechtung, und Passabnahme?
SM: Ja.
AP: Habe ich was vergessen?
SM: Entrechtung im Sinne von, sie haben nicht die gleichen Rechte wie andere Menschen.
AP: Würdest du zur Entrechtung auch dazu zählen, dass, also im Prinzip sind ja für Saisonarbeiter jetzt aus EU-Ländern ganz umfassende Rechte festgelegt, die aber ja einfach nicht eingehalten werden und zum großen Teil auch konsequenzlos. Würdest du das auch als Entrechtung zählen?
SM: Ja, das ist auch Entrechtung. Der Zugang zum Recht ist nicht vorhanden. Aber das zeigt auch, obwohl die Rechtslage zwischen EU-Bürgerinnen und Nicht-EU- Bürgerinnen eigentlich sehr anders ist, sind die Bedingungen, unter denen sie arbeiten und leben und de facto der Zugang zum Recht sehr ähnlich. Und das zeigt, dass das Problem viel tiefer liegt. Weil Rechte hast du nur, wenn du Zugang zum Recht hast. Recht haben bedeutet Recht bekommen, nicht nur in der Theorie. Und das ist aus verschiedenen Gründen auch bei EU-Bürgerinnen sehr schwierig. Aber das zeigt eigentlich, dass das Problem viel tiefer sitzt, dass es nicht darum geht, habe ich jetzt Zugang zum Recht oder nicht, sondern auch EU-Bürgerinnen werden entrechtet, ja. Weil sie keinen Zugang zum Recht bekommen.
AP: Würdest du noch einen Indikator hinzufügen wollen?
SM: Nein, fällt mir nicht ein, nein.
AP: Welche Rolle spielt in deinen Augen Rassismus im Arbeitsalltag von migrantischen Arbeitskräften in Österreichs Landwirtschaft?
SM: Rassismus wäre auch wahrscheinlich ein Indikator. Es ist mir bis eben nicht eingefallen, aber klar. Rassismus passiert auf zwei Ebenen in der Landwirtschaft in Österreich. Die erste ist die strukturelle, dieser strukturelle Rassismus, das ist eben verschieden. Dass Menschen, die nicht hier geboren sind, andere Rechte, weniger Rechte haben und anders behandelt werden, rechtlich. Und das andere ist im Alltag, also im Betrieb und auch, was den Lohn betrifft. Lohnunterschiede, je nach Herkunft, aber auch die rassistische Behandlung, die Beschimpfungen, ob du weiß bist oder eben nicht weiß bist, ob du Roma bist, also das ist sehr stark in der Landwirtschaft, sehr stark. Rassismus ist sehr präsent.
AP: Habt ihr Fälle, wo zum Beispiel Sinti und Roma aufgrund dieser Zugehörigkeit explizit diskriminiert werden?
SM: Ja, aber auch schwarze Menschen. Also es gibt Bäuerinnen, die sagen, Schwarze will ich nicht in meinem Betrieb. Also die werden einfach gar nicht angestellt, weil sie schwarz sind. Oder die Roma, man muss gar nicht so weit gehen. Der Janosch, er hat sehr dunkle

Haut. Er ist mehrmals beschimpft worden, weil er dunkle Haut hat. Und das ist keine Ausnahme, das passiert nicht ab und zu. Es gab auch Bauern und Bäuerinnen, die gesagt haben, wir wollen keine Muslime. Also es gibt Diskriminierung aufgrund der Hautfarbe, der Religionszugehörigkeit, der Ethnie, durch die Bank.

AP: Und was glaubst du, warum sind die Betriebe so angewiesen auf Arbeitskräfte aus dem Ausland? Also warum gibt es so wenig österreichische Staatsbürger, die diese Arbeit machen?

SM: Weil sie keine Alternative haben. Als Corona ausgebrochen ist, da war es ganz sichtbar, was wir eh schon gewusst haben, aber da war es ganz offengelegt, da haben alle hinschauen können und gesehen, was da los ist. Corona ist ausgebrochen und die meisten Migrantinnen, die konnten nicht einreisen und das Landwirtschaftsministerium hat einen Aufruf gestartet, eine Webseite und ein großer Aufruf nach Arbeiterinnen für die österreichische Landwirtschaft arbeiten wollen. Ganz viele Menschen, vor allem Studierende, viele aus Deutschland oder Österreich, die nicht mehr in der Gastronomie arbeiten konnten zum Beispiel oder in anderen Branchen, haben sich darauf gemeldet und angefangen, in der Landwirtschaft zu arbeiten.

Und wir hatten ganz, ganz viele die sich damals bei uns gemeldet haben, nach zwei, drei Wochen und gesagt haben, diese Arbeit mache ich sicher nicht länger als drei Wochen. Die Arbeit ist zu hart und zu schlecht bezahlt und sie haben aber immer noch mehr verdient als die wenigen Migrantinnen, die in den Betrieben waren. Und sie haben auch die besseren Jobs gemacht. Es gab eine klare Aufteilung: die wenigen Migrantinnen, die haben am Feld gearbeitet, sie haben weniger verdient und die Studis, nicht nur Österreicher, auch viele aus Deutschland, haben im Lager Gemüse gewaschen und so weiter und sie haben besser verdient und sie haben sich aber bei uns gemeldet, weil sie einfach die Sprache können, sich auskennen. Das hat ganz klar gezeigt, warum Österreicherinnen den Job nicht machen. Die haben es nicht länger als einen Monat gemacht, weil es einfach zu hart und sehr schlecht bezahlt ist. Das ist ja auch in anderen Branchen so, nicht nur in der Landwirtschaft. In der Forstwirtschaft, in der Care Arbeit, in der 24-Stunden-Betreuung, Haushalt und so weiter, oder? Also man ist in Österreich inzwischen angewiesen auf Migranten und Migrantinnen, weil sie sehr schlecht bezahlt sind, weil sie die Dirty Jobs machen. Das sind die drei Ds, Dirty, Difficult and Dangerous. Das sind die Jobs, die keine Österreicherinnen machen wollen und auch nicht machen müssen. Ich glaube, das ist auch der Punkt. Sie haben Alternativen, sie können sich einen anderen Job suchen, sie können einen besseren Job suchen, auch wenn sie keine Ausbildung haben. Und diese Möglichkeit haben die Migrantinnen nicht. Die Migrantinnen kommen, sie können vielleicht die Sprache nicht, sie kommen aus Ländern, wo man viel weniger verdient, also sie sind froh mit 5 Euro in der Stunde oder 6 und für sie sind 8 Euro, das wäre der kollektivvertragliche Mindestlohn, extrem gut. Also sind sie mit 5 oder 6

Euro schon zufrieden. Und sie haben nicht wirklich Alternativen. Theoretisch kann eine Person aus Rumänien zum AMS gehen und sagen, ich möchte einen anderen Job, theoretisch, oder einen anderen Job suchen. Aber die Wahrscheinlichkeit ist sehr gering, dass sie einen anderen Job machen werden, wenn ihr Deutsch nicht gut genug ist, und sie sich nicht auskennen. Also das ist der Mangel an Alternativen. Und das Unwissen darüber, wie Österreich funktioniert, wer ist mein Interessensvertreter. Das haben wir ganz stark bemerkt damals, als sich so viele sich bei uns gemeldet haben, sie haben sofort gewusst, bei wem sie sich melden sollen, wer sind die Interessenvertretungen, welche Gruppen gibt es, die sie unterstützen können. Sie haben sich aktiv gemeldet und haben gesagt, nein, diesen Job mache ich sicher nicht.

AP: Und hatten die österreichischen Staatsbürger auch so mit Entrechtung oder dass ihre Rechte einfach nicht eingehalten wurden?

SM: Nein, sie wurden alle korrekt angemeldet. Also nachher gab es glaube ich einen, der hat behauptet, er hat irgendwie keine Sonderzahlungen bekommen, ich weiß es nicht mehr sicher. Er hat unsere Hilfe nicht wirklich gebraucht. Das ist der Unterschied. Aber die meisten sind korrekt bezahlt worden und alle Stunden, die sie gearbeitet haben, waren gemeldet. Warum? Weil die Arbeitgeber wissen, das sind eher Menschen, die sich wehren und können und werden. Also wie bei migrantischen Landarbeiterinnen sind die wenigsten Vollzeit angemeldet, sie sind eher Teilzeit angemeldet. 20 Stunden und sie arbeiten trotzdem 70 oder 80 Stunden. Die Überstunden werden nicht ausbezahlt, die Sonderzuschläge und so weiter auch nicht. Und das war bei den Deutschen und den Österreichern nicht. Die Gesellschaft hat nicht wirklich viel daraus gelernt, aus Corona finde ich, auch was das betrifft, leider. Aber es war ein Moment, es war eine Chance. Es war so, jetzt können alle hinschauen und sehen, warum das so ist und warum ganze Branchen wie Landwirtschaft und Forstwirtschaft und 24 Stunden Betreuung, warum das ohne Migrantinnen nicht geht.

AP. Da gab es auch viel mehr Medienartikel in dieser Zeit.

SM: Naja, das Interesse war darauf gerichtet, weil die Bauern haben so einen Aufschrei gemacht, was auch total schräg war. Bis dahin waren die migrantischen Arbeiterinnen unqualifizierte Arbeitskräfte, um die niedrigen Löhne zu rechtfertigen. Und in dem Moment war es so, nein, wir brauchen unsere Arbeitskräfte, nicht irgendwelceh. Also wir brauchen diese. Und auf einmal waren sie qualifizierte Arbeitskräfte.

AP: Die nicht einfach so ersetzbar sind.

SM: Genau. Der Bauernbund hat, ich glaube in Tirol und in Oberösterreich, Charter bezahlt, damit Menschen aus Rumänien und aus der Ukraine reingeflogen werden. Also es muss sich lohnen, wenn sie das machen. Wenn du den Leuten 5 Euro in der Stunde zahlst, dann geht sich ein Charter auch aus. Dann kannst du investieren in eine Flugmaschine. Aber ja, das ist auch wieder irgendwie verschwunden. Also die waren so, wir brauchen unsere Leute,

die nicht ersetzbar sind, weil sonst gibt es kein Gemüse. Und da haben sie natürlich, wie die Bauern sind, da haben sie einen Aufschrei gemacht. Und ja, es hat sich irgendwie leider nichts verändert. Es ist alles wieder wie davor.

AP: Wo liegen in deinen Augen die Ursachen für die Missachtung der Rechte, für diese systemische Missachtung, systematische Missachtung der Rechte von saisonalen Erntearbeitern?

SM: Das ist eine sehr schwierige Frage. Also wenn wir groß anfangen, the big picture. Das System, in dem wir leben, ist einfach ein System, das wirtschaftliche System, dieses kapitalistische System, ist so, dass Gewinn und Ware über Mensch, Boden und Klima gestellt werden. Also das ist immer wichtiger. Und das ist einfach falsch. Also das ist das, was zu schlechten Arbeitsbedingungen, zu keiner Einhaltung der Klimaziele, Bodenversiegelung führt, ja. Das ist auch das große Ding. Wenn du dir die verschiedenen Akteure der Lebensmittelproduktion anschaust, dann, finde ich, fällt ziemlich schnell auf, wer sind die Gewinner und wer sind die Verlierer. Und die Verlierer sind natürlich die migrantischen Erntearbeiter, die sind die Letzten in der Kette. Und ganz oben ist aber der Handel. Der Handel hat die größte Gewinnspanne. Auch während Corona war es so. Also die Handelsketten haben Gewinne erzielt wie noch nie. Und das ist nach wie vor so. Und was der Handel tut, der Handel diktiert die Preise. Und gerade in Österreich, anders als in Deutschland, ist die Marktkonzentration sehr, sehr hoch. Es gibt nur drei Handelsketten. Das heißt, die Bauern, die haben weniger Abnehmer, weniger Möglichkeiten. Wo verkaufe ich meine Produkte? Und wenn du an diese drei Abnehmern nicht verkaufst, was hast du dann für Alternativen? Abrufverkauf ist zwar schön, aber in Märkten oder halt direkt dort, wo der Betrieb ist. Aber das kann nicht alles sein. Und das Problem ist, dass es auch einen großen Unterschied gibt zwischen Kleinbauern und Großbauern. Wenn du dir die Akteure anschaust, eben den Handel und dann sind da die Produzenten. Der Kleinbauer hat es wirklich schwierig. Ja, er kann mit den Preisen, die der Großbauer macht, einfach nicht konkurrieren. Der Großbauer schafft es Produkte sehr günstig zu verkaufen an den Handel, der Kleinbauer nicht. Und deswegen gibt es immer weniger Betriebe in Österreich und dafür werden sie größer, weil die Großen, die schlucken die Kleinen. Also ich habe eher Verständnis, wobei es auch weniger passiert, dass Kleinbauern ihre migrantischen Arbeiterinnen extrem ausbeuten, als wenn Großbauern das tun. Das klingt komisch, aber die Großbauern, die machen es, genauso wie die Kleinbauern es machen müssen. Das ist der Unterschied. Wobei ich glaube, dass eine Lösung wäre, wenn Bauern sich zusammentun. Es gibt ja Interessenvertretungen von Bauern. Aber die Kleinen und die Großen sind zusammen in der gleichen Interessenvertretung. Die haben aber nicht die gleichen Interessen. Also die Großbauern haben ganz andere Interessen als die Kleinen. Und wer aber, wer gewinnt da in dieser Interessenvertretung, also wer mehr Raum einnimmt, sind ja eigentlich die Großen

und nicht die Kleinen. Die Kleinen müssen sich organisieren und teilweise sind sie das auch. Es gibt Via Campesina, der ÖBV. Das gibt es aber nicht viele in Österreich. Es ist eher ein kleiner Verein. Ich weiß auch nicht, warum die Via Campesina nicht mehr Mitglieder hat, aber gut, das ist ein anderes Thema. Aber nur, wenn alle Bauern sich organisieren, und zwar gegen den Handel. Eigentlich wäre die Aufgabe von den Bauern nicht, in Richtung Erntearbeiter zu sagen, wir brauchen billigere Erntearbeiter, sondern sie müssten sich zusammentun und gegen diese Übermacht vom Handel und dieser Ausnutzung vom Handel zusammentun. Das tun sie nicht. Sie richten sich eigentlich an die Falschen. Das sind die migrantischen Erntearbeiter. Also ich glaube, das ist eigentlich die konkrete Ursache dafür.
AP: Dass der Druck einfach ausgelagert wird, also weitergegeben.
SM: Genau. Wir reden nicht von Konsumenten, ich rede nicht von Konsumenten. Also viele Leute sagen, aber es ist unsere Kaufentscheidung, die es ausmacht. Ja, man hat einen Spielraum. Als Konsumentin habe ich einen Spielraum. Ich kann mich entscheiden, wo kaufe ich ein, was kaufe ich ein und so. Aber gerade in der Landwirtschaft habe ich als Konsumentin nicht wirklich eine Macht, wenn es um Fairness geht, weil ich weiß ja nicht, wenn ich biologisches Gemüse kaufe, ob es fair produziert wurde. Wenn ich in einem Markt kaufe, weiß ich auch nicht, wie der Bauer die ErntearbeiterInnen behandelt. Es ist anders, als wenn ich Amazon boykottiere. Ich weiß, Amazon ist ein scheiß Arbeitgeber und dann kann ich als Konsumentin Amazon boykottieren. Aber wie mache ich das, wenn es um Gemüse geht? Es ist sehr schwierig. Und deswegen, nicht nur deswegen, glaube ich nicht, dass die Verantwortung bei den KonsumentInnen liegt. Ich glaube nicht, dass wir als KonsumentInnen die Macht haben. Wenn du die ganze Kette anschaust, um die Ursachen zu suchen. Du schaust dir die Akteure an, du schaust dir den Handel an. Man könnte auch die Genossenschaften dazu holen, aber das ist kompliziert. ProduzentInnen und eben KonsumentInnen muss man eigentlich auch dazunehmen. Und ich glaube, da wo es auffällig ist, gerade in Österreich, wo die Marktkonzentration so hoch ist, dass der Handel eigentlich der größte Player ist, der die größte Gewinnspanne hat, und der immer von der Verantwortung verschont wird in der Diskussion. Es wird oft die Schuld hin und her geschoben zwischen Bauern und KonsumentInnen. Wer hat jetzt die Verantwortung, warum jetzt die Arbeitsbedingungen so schlecht sind für die Arbeitskräfte? Und ich glaube, man übersieht, wahrscheinlich auch bewusst den Handel. Und dann gibt es aber auch die Interessenvertretungen. Also eine der Ursachen dafür ist, dass die Gewerkschaft in Österreich einfach zu wenig Macht hat in der Landwirtschaft. Also die Landwirtschaft ist kein roter Bereich.
Es ist nicht so wie die Metallindustrie, die einfach von der Gewerkschaft sehr stark unterstützt

wird oder sehr gut organisiert ist. Die Landwirtschaft ist einfach nicht gewerkschaftlich organisiert. So wie die Gewerkschaft funktioniert, sehr klar hierarchisch, sehr klar auf Sozialpartnerschaft ausgerichtet, auf Betriebsräte, auf diese Strukturen. Das funktioniert in Branchen, die so migrantisch geprägt sind, nicht. Zum Beispiel in der Landwirtschaft, die Migrantinnen wissen gar nicht, dass es eine Gewerkschaft gibt. Die wissen nicht, dass es eine Landarbeiterkammer gibt. Die wissen nicht mal, wer ihre Interessenvertretungen sind, geschweige denn wie sie organisiert sind, gewerkschaftlich. Und das ist ein großes Problem. Also wenn die Gewerkschaft, alljährlich werden die Kollektivverträge verhandelt. Man könnte sagen, warum verhandelt die Gewerkschaft nicht besser? Weil sie keine Macht hat. Um gut verhandeln zu können als Gewerkschaft, brauchst du Betriebsräte und du brauchst Mitglieder und Betriebsräte in den Betrieben. Und es gibt eine einzige Betriebsrätin in Österreich, und das erst seit einem Jahr und sehr wenige Mitglieder in der Landwirtschaft. Also wenn du am Verhandlungstisch sitzt als Gewerkschaft mit den Arbeitgebern, dann kannst du nichts durchboxen. Nichts, weil du einfach nicht sagen kannst, dieses Angebot nehmen wir nicht an, wir streiken. So wie es die Metaller machen. So erzeugst du Druck und du schaffst bessere Ergebnisse am Verhandlungstisch. So wie es momentan ist, geht das nicht, weil in der Landwirtschaft ist die Organisation so niedrig, so wenig, so klein, dass das für die Gewerkschaft nicht machbar ist. Abgesehen davon, dass die Gewerkschaft diesen Bereich, bis die Sezonieri Kampagne gegründet wurde, eigentlich so gut wie ignoriert hat. Weil das ist einfach ein Bereich, der ganz klar schwarz ist, ÖVP. Und es ist auch schwierig als Interessenvertretung oder rechtliche Vertretung, wie zum Beispiel in Wien die AK, die in Wien und im Burgenland für die Landwirtschaft zuständig ist. In den anderen Bundesländern ist es die Landarbeiterkammer. Das ist eine eigene Kammer von den Schwarzen, könnte man sagen. Aber als rechtliche Interessenvertretung bist du, du bietest Beratungszeiten von Montag bis Freitag von 9 bis 4Uhr an. Das ist für Erntearbeiter, aber auch für andere, für Bauarbeiter, genauso für Forstarbeiter einfach unmöglich. Das sind Branchen, wo es einfach völlig unrealistisch ist, dass Menschen in die Beratungszeiten kommen. Die können kein Deutsch, die wissen nicht mal von Ihnen. Die, die von Interessenvertretungen erfahren, wie kommen Sie dorthin? Wo ist das? Wann kann ich dorthin gehen? Wenn ich dort bin, wird es eine Dolmetscherin geben für mich oder nicht? Das ist auch ein bisschen die Frage, oder? In der AK und auch in der Gewerkschaft gibt es auch Möglichkeiten, in ihrer Muttersprache Beratung zu bekommen, aber es ist immer eine Hürde. Wie mache ich überhaupt einen Termin aus, wenn ich kein Deutsch kann? Da kann ich nicht bei der AK anrufen. Das sind einerseits der Handel, dieser Druck, der Preise, das ist ein Wettlauf nach unten, den der Handel treibt, und einerseits auch die sehr schwachen Interessenvertretungen und so gut wie keine Lobby. Die ErntearbeiterInnen haben keine politische Lobby. Die Gesetze sind nicht schlecht, die sind relativ okay in Österreich, aber sie werden nicht eingehalten. Warum?

Weil es einfach zu wenige Kontrollen gibt, weil die Kontrollorgane unterbesetzt sind und auch nicht vorbereitet sind dafür. Wenn du als Land- und Forstwirtschaftsinspektor in einen Betrieb gehst, und du kein Rumänisch sprechen kannst, wie wirst du mit den ArbeiterInnen reden? Und die sind auch viel zu wenige, die Finanzpolizei und das Landwirtschaftsinspektorat sind unterbesetzt. Wenigstens wäre das, das ist ja nur ein Teil von dem Problem, aber wenn das funktionieren würde, dass die bestehenden Regeln eingehalten werden, das wäre schon gut. Und das ist nicht der Fall.

AP: Was glaubst du, wenn du jetzt in die Zukunft schaust, wird sich in eurer Arbeit bei Sezonieri ändern werden in Bezug auf die Arbeitskräfte aus dem Ausland?

SM: Was wir jetzt schon merken, ist, dass immer mehr Menschen aus Ländern kommen, die sehr weit weg sind. Drittstaatsangehörige waren immer beschäftigt in der Landwirtschaft, aber die waren vor dem Krieg aus der Ukraine, also vor dem russischen Angriff oder aus Serbien, aus umliegenden Ländern, die nicht so weit weg sind. Und jetzt kommen sie aus Nepal, aus Vietnam, aus Sri Lanka. Und da haben wir sehr, sehr wenig Einblick. Und auch wie die Vermittlung abläuft, das ändert sich. Aber meinst du konkret, wie wir die Arbeit machen oder über die Lage?

AP: Beides.

SM: Ich glaube, das wird eher in diese Richtung gehen, dass immer mehr Drittstaatsangehörige kommen. So, wie es jetzt schon ist. Und auch die Bauern machen viel Druck, dass sie mehr Drittstaatsangehörige brauchen. Das ist auch total absurd, wie offen sie eigentlich legen, dass die eigentlich noch billigere Arbeitskräfte wollen, oder? Also sie wollen immer mehr Drittstaatsangehörige, nicht weil sie besser arbeiten, sondern weil sie einfach prekärer und ausbeutbarer sind. Weil sie eben entrechtet sind. Und unsere Arbeit, glaube ich, wird sich anpassen müssen. Wir machen immer mehr, und ich glaube, das muss auch sein, immer mehr Online-Outreach, also aufsuchende Arbeit online. Die aufsuchende Arbeit ist etwas, was wir schon immer gemacht haben. Also wir haben immer in den letzten Jahren ganz stark mit Feldaktionen gearbeitet. Feldaktionen machen wir nach wie vor. Es ist aber klar, dass das nicht alles sein kann. Also es braucht schon mehr Vertrauen aufbauen in die Communities. Und was wir uns wünschen, wäre schon, dass auch ErntearbeiterInnen selbst in der Sezonieri-Kampagne organisiert sind, was uns noch nicht wirklich gelungen ist im Laufe der Jahre. Also, dass mehr Betroffene mitmachen, dass es eine Selbstorganisierungsgruppe wird. Und das wäre gut. Und wir müssen eben mehr in die Communities gehen, in die Nepali-Communities oder die aus Vietnam. Weil wir gehen schon davon aus, dass die Leute, wenn sie kommen, dass sie sich selbst ein bisschen organisieren, im Sinne von sie tun sich zusammen, wie die aus Nepal sind oder die, die aus Vietnam sind. Und vielleicht müssen wir mehr in diese Communities gehen. Und was sich schon auch ändert und noch mehr ändern muss, ist die Arbeit mit der Gewerkschaft

gemeinsam und mit der Arbeiterkammer. Also mit den Interessenvertretungen. Weil im Grunde das Ziel der Sezonieri-Kampagne ist nichts anderes, das Hauptziel ist, dass wir das Thema auf die Agenden der Gewerkschaft bringen. Und wir müssen sicherstellen, dass die ihre Arbeit auch machen. Und bei der Arbeiterkammer genau dasselbe. Und vielleicht auch mehr politische Arbeit. Dass sich die Rahmenbedingungen auch ändern. Dass es mehr Thema sein muss, wie es den ArbeiterInnen geht. Und die Regelungen wenigstens nicht schlechter werden. Eigentlich sollten sie besser werden. Und ich glaube, das sind so die wichtigsten Punkte. Das sind Sachen, die wir eh schon machen, aber verstärkt machen müssen. Und mehr fremdenrechtliches Wissen, glaube ich, brauchen wir, wenn mehr Drittstaatsangehörige kommen. Was die Gewerkschaft auch nicht kann. Die Rechtsabteilung der Gewerkschaft hat mit Fremdrecht nichts am Hut. Und sie müssen es immer auslagern. Und das bringt auch Herausforderungen mit sich. Dass man sich so fremdrechtlich auskennen muss. Weil es ist extrem kompliziert. Je nach Herkunftsland. Da gibt es verschiedene Abkommen. Und das ist sehr viel.

AP: Jetzt habe ich noch zwei Rückfragen zu den Sachen, die du gesagt hast. Also erstens, weil wir gerade nochmal über die Drittstaatsangehörigen gesprochen haben. Wie könnte man das mit der Beschäftigungsbewilligung anpassen, dass es besser für die Arbeiterinnen funktioniert?

SM: Es gibt viele Möglichkeiten. Wir haben keine konkrete Position, was die Beschäftigungsbewilligung angeht. Abschaffung oder nicht Abschaffung. Die UNDOK startet gerade eine Kampagne für die Abschaffung der Beschäftigungsbewilligung. Meines Wissens. Und da werden wir wahrscheinlich auch dabei sein. Beziehungsweise für mehr Wissen darüber. Was diese Beschäftigungsbewilligung ist, und was macht es mit den Menschen usw. Also es gibt so Dinge wie zum Beispiel, die Beschäftigungsbewilligung ist gebunden an einen bestimmten Betrieb. Sie wird schon für eine Person angesucht vom Arbeitgeber. Also die Beschäftigungsbewilligung muss vom Arbeitgeber angesucht werden. Und wenn eine Person diese bekommt, dann ist sie gebunden an diesen einen Arbeitgeber, an diesen Betrieb. Und das zu ändern wäre gut. Und den Menschen die Möglichkeit zu geben, dass sie woanders arbeiten können. Mit derselben Beschäftigungsbewilligung. Weil sonst bist du extrem prekär und ausbeutbar. Wenn dein Arbeitgeber weiß, dass du die Möglichkeit nicht hast, einen anderen Job zu suchen. Mit der gleichen Bewilligung. Und das andere wäre, dass die Beschäftigungsbewilligung von der Person angesucht werden würde. Und nicht vom Arbeitgeber. Das wäre so die Änderung, die schon viel machen würde. Also ich persönlich bin für die Abschaffung der Beschäftigungsbewilligung. Aber das ist meine persönliche Meinung. Es ist nicht die Position von Sezonieri. Noch nicht. Das müssen wir noch diskutieren. Dann muss die Gewerkschaft auch. Also wir müssen uns einigen mit der Gewerkschaft. Das ist auch nicht so leicht. Viele Gewerkschaften sind dagegen. Es geht

immer um den eigenen Arbeitsmarkt. Um diesen Arbeitsmarkt zu schützen. Und da sind Gewerkschaften meist gegen die Abschaffung der Beschäftigungsbewilligung. Aber ich persönlich bin dafür. Weil die Beschäftigungsbewilligung ist genau das, was zur Entrechtung führt. Ist genau das, was dazu führt, dass Menschen hier her kommen, kurze Zeit bleiben und anders behandelt werden. Andere Rechte, schlechter, noch mehr ausgebeutet werden. Was auch zu undokumentierter Arbeit führt. Also die Beschäftigungsbewilligung führt zu Entrechtung und zu undokumentierter Arbeit.

AP: Vielleicht abschließend noch: Was ist deine Kritik am Begriff der modernen Sklaverei hier in Österreich?

SM: Also ich glaube, ich habe das schon beantwortet.

AP: Am Anfang, also du meintest, dass es eben hier nicht so zutreffend ist wie in Grenzländern. Dass der Begriff nicht klar definiert ist und man nicht genau weiß, was damit gemeint ist. Gäbe es noch was?

SM: Warum das kein guter Begriff sein könnte? Weil die Regel ist, also die Mehrheit der Erntearbeiterinnen ist aus Rumänien, aus Bulgarien, aus EU-Ländern und sie sind de facto nicht entrechtet. Wir können über die Ängste reden, sie sind tatsächlich in einer Zwangslage. Sie werden ausgenutzt, ihre Arbeit, dass sie arbeiten müssen, unter Anführungszeichen und so. Aber sie haben die Wahl. Sie können, und das machen auch viele, den Betrieb wechseln, wenn sie nicht zufrieden sind. Oder ich fahre nach Deutschland, weil dort kenne ich jemanden und dort kann ich auch arbeiten. Das ist ganz anders, als wenn ich undokumentiert arbeite, keine Papiere habe, keine Möglichkeit habe, in ein anderes Land zu reisen. Und deswegen würde ich es als nicht zutreffend empfinden. Aber wie gesagt, das ist ein geografischer Umstand, ja. Das liegt nicht daran, weil das System so viel besser in Österreich ist, sondern weil die Umstände anders sind als in einem Grenzland. Also ich würde es eher so sehen. Deswegen, wenn moderne Sklaverei passiert, ist das nicht die Regel. Die meisten sind ja aus EU-Ländern und man kann nicht von Freiheitsraub reden oder von völliger Entrechtung. Also wenn, so einer wie der Janosch zum Beispiel, er hat zwei Monate dort gearbeitet in diesem Betrieb und hat viel zu wenig Geld bekommen, er ist ausgebeutet worden, er hat zu wenig verdient, er hatte zu lange Arbeitszeiten und so weiter. Also darunter fällt schon Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung. Meiner Meinung nach trifft es zu, auch auf Janosch, aber nicht moderne Sklaverei, weil er ja danach dort aufgehört hat und woanders zwei Häuser weiter angefangen hat zu arbeiten und danach ist er nach Deutschland. Also weißt du, ich kann von Menschenhandel zum Zweck der Ausbeutung reden, aber ich kann nicht von moderner Sklaverei im Fall von Janosch reden. Und dasselbe gilt für die Mehrheit der ArbeiterInnen in Österreich. Auch wenn ich glaube, dass dieser Begriff vielleicht in zehn Jahren eine genaue Definition hat, vielleicht trifft es dann schon auf Janosch zu. Also weißt du, was ich mein es ist jetzt ein bisschen… aber

wenn es ganz klar ist, was die Definition ist, dann könnte es schon zutreffen. Und wenn Janosch es selbst sagt, ist es in gewisser Weise schon so. Aber dann würde ich eher sagen, es ist ein neues Gesicht der Sklaverei, anstatt moderner Sklaverei. Dann könnte ich besser damit leben. Aber wenn ich Janosch mit einem Orangenpflücker in Kalabrien vergleiche, dann ist Janosch nicht von moderner Sklaverei betroffen.

AP: Und glaubst du es würde was bringen, wenn wir jetzt zum Beispiel in zehn Jahren eine gute Definition von moderner Sklaverei hätten und man könnte sagen es trifft zu, auch für Österreich, würde dieses wording irgendeinen Nutzen für die Leute haben?

SM: Schon ja, weißt du so etwas ist immer ein politisches Instrument. Also wenn du, und deswegen glaube ich tun sich Wissenschaftler*innen auch so schwer damit, und deswegen ist auch die Wissenschaft in dem Fall so wichtig. Wenn du ein Buch oder eine Publikation hast wo es ganz klar heißt moderne Sklaverei ist das das und das, dann gilt es als politisches Instrument. Dann geh ich zur Politik oder zur Gewerkschaft oder wo auch immer und dann kann das so der erste Schritt in Richtung einer Veränderung sein. Aber solange der Begriff schon so diskutiert wird und niemand ist sich einig und die Definition ist nicht klar. Und es stimmt auch, die Definition ist ja nicht klar dann kannst du nichts durchsetzen damit, dann kannst du nicht wirklich Veränderungen schaffen damit. Und ich finde die Diskussion auch wichtig und gut. Ich glaube wenn du mit Gil redest, wird er ganz anders, aber der Gil kennt sich in Österreich weniger aus wie in Kalabrien. Oder wenn du mit Jemandem sprichst, der sich in Spanien auskennt. Deswegen verstehe ich sie reden von moderner Sklaverei und ich finde es sehr treffend aber nicht in Österreich.

AP: Gibt‘s noch was das du gerne ansprechen würdest was wir jetzt noch nicht angesprochen haben was aber wichtig wär?

SM: Nein ich glaub es passt. Es war so viel, tut mir leid, ich fange an und ich kann nicht mehr aufhören.

AP: Nein das war echt super so, du hast gleich alles abgedeckt. Die meisten Fragen musst ich gar nicht mehr stellen. Danke Sonja für die Zeit das weiß ich zu schätzen

SM: Alles Gute

AP: Danke ich würde dir noch die Einverständniserklärung schicken.

SM: Alles klar. Und wenn du die Arbeit geschrieben hast, wir freuen uns, wenn du sie uns schickst.

AP: Ja gerne, mach ich.

SM: Ciao.

AP: Tschüss.

8.5 Problemzentriertes Interview mit Ulrike Österreicher – Expertin für Arbeitsrecht und Ausländer*innenbeschäftigung in der Landwirtschaftskammer

AP: Ich würde mich noch kurz vorstellen, ich bin Ann-Sophie Pfahler, ich studiere internationale Entwicklung an der Uni Wien. Ich schreibe meine Masterarbeit eben über das Thema saisonale Erntearbeit in Österreich durch migrantische Arbeitskräfte als Form moderner Sklaverei? Und hierfür würde ich mit Ihnen als Expertin für Arbeitgeberinnenverbände, aber auch für Arbeitsrecht und Ausländerbeschäftigung gerne ein problemzentriertes Interview führen. Problemzentrierte Interviews sind in der Regel auf soziale Problemstellungen ausgerichtet und wollen diese aus subjektiver Perspektiven erfassen und theoretische Konzepte damit weiter entwickeln oder neu gestalten. Mein Erkenntnisinteresse liegt darin, in den problemzentrierten Interviews verschiedene AkteurInnen im Feld, zur Thematik zu befragen. Schön ist auf jeden Fall, wenn Sie so frei wie möglich erzählen und vielleicht wird dann schon viel abgedeckt und ansonsten würde ich noch mal nachfragen, sodass alle wichtigen Themenfelder abgedeckt sind. Und wenn Sie bereit sind, könnten wir starten.

UÖ: Das machen wir.

AP: Vielleicht als kleiner Einstieg, wer sind Sie und wofür sind Sie zuständig?

UÖ: Mein Name ist Ulrike Österreicher, ich habe verschiedene Jobs im Bereich der Landwirtschaft. Ich bin einerseits in der Landwirtschaftskammer Österreich für das Arbeitsrecht zuständig. Die Landwirtschaftskammer Österreich ist die Interessenvertretung der Land- und Forstwirte in Österreich. Da geht es um politische Interessenvertretung. Auf der anderen Seite bin ich die Geschäftsführerin der Obmännerkonferenz der Arbeitgeberverbände. Das ist der Dachverband der land- und forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände. Ich bin auch Geschäftsführerin eines regionalen Arbeitgeberverbandes, nämlich dem von Niederösterreich, Burgenland und Wien. Was typisch in Österreich ist, dass Kollektivverträge auf regionaler Ebene, also auf Länderebene verhandelt werden. Die meisten gewerblichen Kollektivverträge werden auf Bundesebene verhandelt. Die sind österreichweit einheitlich, das ist in der Land- und Forstwirtschaft nicht der Fall. Das heißt ich mache auf der einen Seite die politische Interessenvertretung, auf der anderen Seite Kollektivvertragsverhandlungen und viele arbeitsrechtliche Beratungen für die Betriebe. Bei den Arbeitgeberverbänden sind die Mitglieder die großen landwirtschaftlichen Betriebe, Forstbetriebe und Gartenbaubetriebe. Nicht alle landwirtschaftlichen Betriebe, insbesondere die bäuerlichen Betriebe, sind Mitglied im Arbeitgeberverband, aber die sind Mitglied in der Kammer und die Kammer schließt dort die Kollektivverträge ab.

AP: Wie würden Sie die Landschaft der landwirtschaftlichen Betriebe in Österreich beschreiben, das Verhältnis zwischen Groß- und Kleinbetrieben?
UÖ: Ich glaube man muss das Ganze im internationalen Vergleich sehen. Und im internationalen Vergleich sind auch unsere Großbetriebe allenfalls Mittelbetriebe. Wir sind in Österreich kleinststrukturiert. Die ganz große Konkurrenz zwischen kleineren und größeren Betrieben in Österreich würde ich nicht sehen.
AP: Als große Eröffnung des Themas: wie würden Sie die Bezeichnung der modernen Sklaverei, wie man es ja manchmal beispielsweise in Medienartikeln liest, für die Arbeits- und Lebensbedingungen ausländischer Beschäftigter in unserer Landwirtschaft einordnen? Was würden Sie eventuell daran kritisieren, was nicht? Wie zutreffend finden Sie das?
UÖ: Ich halte es für eine Verharmlosung des Begriffs Sklaverei. Es ist heutzutage nicht so, dass der Arbeitgeber jedes Jahr neue Arbeitskräfte findet und daher ist er froh, dass er Mitarbeiter hat, die jedes Jahr kommen. Das sind die Mitarbeiter, die schon eingearbeitet sind, die sich im Betrieb auskennen. Der Mitarbeiter hat jederzeit die Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis zu beenden. Es werden Arbeitskräfte gesucht. Und de facto, wenn ein Betrieb seine Arbeitskräfte schlecht behandelt, dann hat er im darauffolgenden Jahr keine und hat damit ein großes Problem. Daher würde ich moderne Sklaverei komplett ablehnen. Das finde ich nicht zutreffend. Wir haben in Österreich ein sehr strenges Arbeitsrecht. Wir haben Kollektivverträge für alle Mitarbeiter. Das sind Verträge, die zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretungen ausverhandelt werden. Die sind einzuhalten. Wir haben ein sehr sicheres soziales Netz, was das betrifft.
AP: Und was würden Sie sagen, sind Herausforderungen aus betrieblicher Perspektive bei der Anstellung von saisonalen Arbeitskräften aus dem Ausland?
UÖ: Für die Betriebe ist es ist einfach schwer, Arbeitskräfte zu finden. Früher war es leichter Arbeitskräfte zu bekommen. Das gilt gerade für Osteuropa, weil die wirtschaftliche Situation dort früher viel schlechter war. Jetzt wird dort die wirtschaftliche Situation besser. Sie verdienen dort mehr. Damit ist das Interesse der Arbeitnehmer, nach Österreich für die Saisonarbeit zu kommen, geringer geworden. Die große Herausforderung auch für die Zukunft ist, ausreichend Arbeitskräfte zu finden. Ich würde noch etwas ergänzen zu dem Begriff der modernen Sklaverei. Mir gefällt der Begriff auch deswegen nicht, weil es sich dabei um eine wertvolle Arbeit handelt. Und ich finde, dass mit dem Begriff Sklaverei die Arbeit abgewertet wird. Das finde ich nicht gut. Es ist eine körperlich schwere Arbeit. Der große Nachteil ist vielleicht auch, dass es keine durchgehende Beschäftigung ist. Menschen möchten durchgehende Beschäftigungen haben, auch im Winter. Das ist auch eine große Herausforderung für die Betriebe, denn das kann man nicht anbieten als land- und forstwirtschaftlicher Betrieb. Im Winter gibt es im Grunde keine Arbeit. Ich möchte nicht, dass die Arbeit mit dem Begriff der Sklaverei abgewertet wird.

AP: Würden Sie sagen, dass es schon eine Arbeit ist, die eine Qualifikation erfordert?
UÖ: Das kommt darauf an. Es gibt mit Sicherheit auch einfache, händische Arbeiten. Aber es gibt auch Personen, die eine Partie leiten. Diese Personen müssen sehr viel über die Betriebsabläufe wissen. Es geht hierbei um Lebensmittel, um Frischestandards, um Hygienestandards etc. Also eine gewisse Qualifikation braucht man auf jeden Fall.
AP: Und was ist Ihre Einschätzung? Wieso finden sich so wenige österreichische Saisonarbeitskräfte im Verhältnis?
UÖ: Ich glaube, das hängt genau damit zusammen. Erstens haben wir eine schwere körperliche Arbeit. Zweitens haben wir keine durchgehenden Arbeitsverhältnisse. Wir haben auch versucht, mit Gewerkschaft und Landarbeiterkammer den sogenannten Arbeitgeberzusammenschluss zu entwickeln, mit dem Ziel längerfristige Arbeitsverhältnisse anbieten zu können. Aber wir haben eine kleinstrukturierte Landwirtschaft. Das heißt, es gibt nicht viele Arbeitnehmer pro Betrieb. Und die können keine langfristigen Vollzeitarbeitsplätze anbieten. Und das ist etwas, was ein Österreicher sucht. Wenn es um Aushilfstätigkeiten für einzelne Tage geht, dann ist es so, dass es sich für den Einzelnen, der sonst ein Vollzeitbeschäftigungsverhältnis hat, nicht auszahlt. Man zahlt nochmals Sozialversicherung, nochmals Steuern und dann bleibt im Endeffekt nicht so viel übrig. Es ist auch vom Steuersystem nicht attraktiv gemacht. In diesem Punkt wird vielleicht auch interessant werden, ob man für Aushilfstätigkeiten eine Steuerbefreiung anbietet, damit es auch für Österreicher bzw. in Österreich ansässige Personen attraktiver werden könnte.
AP: Weil Sie meinten, es gäbe immer weniger Leute hier aus den angrenzenden Ländern oder den Ländern in der Nähe von Österreich. Merken Sie da eine Verschiebung, dass mehr Drittstaatenangehörige zunehmend beschäftigt werden?
UÖ: Ja, das ist so. Es gibt einen Saisonarbeitskontingent, wo gewisse Plätze aus Drittstaaten vergeben werden. Und es scheint, als kämen diese von immer weiter weg. Es werden inzwischen zum Beispiel auch Arbeitskräfte aus Vietnam angeworben. Das war vor 10-20 Jahren noch nicht so.
AP: Wie kommen Arbeitskräfte von so weit weg auf einen bestimmten Betrieb in Österreich?
UÖ: Angefangen hat das durch einen persönlichen Kontakt. Ein Betriebsleiter hat Betriebe in Vietnam besichtigt und durch den persönlichen Kontakt ist das zustande gekommen. Mittlerweile gibt es sehr viele Agenturen, die Arbeitskräfte vermitteln. Und es ist auch mittlerweile sehr attraktiv geworden, diese Tätigkeit zu machen. In Österreich kann man Saisonier sein, dann gibt es die Stammsaisoniers und wenn ein Betrieb eine ganzjährige Beschäftigung anbieten kann, gibt es sogar die Rot-Weiß-Rot-Karte. Die Rot-Weiß-Rot-Karte berechtigt den Arbeitnehmer dazu auch die Familie nachzuholen. Und nach zwei Jahren Rot-Weiß-Rot-Karte besteht sogar die Möglichkeit, eine Rot-Weiß-Rot-Karte Plus zu

beanspruchen. Und das wäre der freie Arbeitsmarktzugang in Österreich. Das ist auch eine Befürchtung der Arbeitgeber, dass die Arbeitnehmer dann in andere Branchen abwandern.
AP: Was halten Sie von dem Konzept mit der Beschäftigungsbewilligung?
UÖ: Wie meinen Sie das? Dass es eine Beschäftigungsbewilligung geben muss?
AP: Also, finden Sie, dass es sinnvoll ist, so wie das im Moment funktioniert, dass der Arbeitgeber die Beschäftigungsbewilligung beantragt und diese dann nur für den einen Betrieb gilt.
UÖ: Man könnte darüber nachdenken die ganzen Formalismen und bürokratischen Aufwendungen, die man erfüllen muss, besser zu gestalten. Fraglich ist, ob man den Arbeitnehmern zumuten kann, sich mit den österreichischen Formalitäten auseinanderzusetzen. Ob es nicht besser ist, dass sich der Arbeitgeber darum kümmert. Für uns ist das schon ein Thema, es gibt ja auch die sogenannte Arbeitsmarktprüfung, wenn eine Beschäftigungsbewilligung beantragt wird. Es wird dann eine Arbeitsmarktprüfung durchgeführt und nur wenn kein Arbeitnehmer aus Österreich oder aus der EU zur Verfügung steht, wird die Beschäftigungsbewilligung erteilt. Und das kritisieren wir schon, weil es zeitaufwendig ist. Und wir wissen, es gibt keine Arbeitnehmer, die zur Verfügung stehen. Das ist das Problem. Es gibt aber auch das Stamm-Saisonier-Modell, das bedeutet, wenn ein Arbeitnehmer schon mehrere Saisonen da war, dann muss die Arbeitsmarktprüfung nicht durchgeführt werden. Das ist ein großer Vorteil. Aber die Bürokratie abzubauen, wäre nicht schlecht.
AP: Was sind denn die wichtigsten, wenn man das so sagen kann, die wichtigsten Gesetze für ArbeitgeberInnen, wenn sie Menschen aus dem Ausland beschäftigen?
UÖ: Grundsätzlich in Österreich, sobald ein Arbeitnehmer beschäftigt wird, gilt das Arbeitsrecht, die österreichischen kollektivvertraglich festgelegten Mindestlöhne. Also das ganze Arbeitsrecht ist einzuhalten. Wir haben außerdem ein eigenes Landarbeitsgesetz und wir haben die Kollektivverträge und wir haben eine sehr hohe Kollektivvertragsdeckung. Jeder Erntearbeiter unterliegt einem Kollektivvertrag. Und dann ist selbstverständlich das Ausländerbeschäftigungsgesetz einzuhalten. Die Visa, die sind geregelt im Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz und im Sicherheitspolizeigesetz. Das würde ich sagen, sind die wichtigsten Regelungen.
AP: Mit welchen Herausforderungen haben Betriebe in Österreich zu kämpfen, um ihr Weiterbestehen zu sichern?
UÖ: Die Konkurrenz aus dem Ausland. Wir haben sehr hohe Produktionskosten. Wir haben Arbeitskosten von 40 Prozent. Wenn man in den Supermarkt geht, dann kostet die Tomate aus Österreich doppelt so viel wie die Tomate aus dem Ausland. Und wenn der Preis entscheidet, ist das einfach ein Problem. Wir haben daher das Problem, dass die Produktion aus Österreich abwandert und es immer weniger Produzenten gibt. Wenn wir in Österreich

pro Arbeitsstunde Kosten in Höhe von 20€ haben und in Marokko sind es 80 Cent, dann ist das ein Riesenproblem. Zum Beispiel die Essiggurken, die in Eferding produziert werden. Dort gibt es fast keine Gurkerlbauern mehr. Das waren sehr viele noch vor ein paar Jahren.

AP: Verlagern die Bauern dann selber ihre Produktion?

UÖ: Nein, das kommt aus dem Ausland. Die Supermärkte importieren das. Bei den Supermärkten habe ich zumindest den Vorteil, dass noch gekennzeichnet wird, wo das Produkt herkommt. Also ich weiß, dass die Tomate aus Spanien ist oder aus Österreich oder aus Marokko. Der Drittstaat steht zumindest drauf. Auch im Bereich der Gastronomie weiß man nicht, wo die verarbeiteten Produkte herkommen. Die einzige Chance, die wir haben, ist, dass der Konsument entscheidet, dass er österreichische Produkte haben möchte, obwohl sie teurer sind. Das ist ein großes Thema.

AP: Und üben Supermarktketten - in Österreich ist die Marktkonzentration ja sehr hoch und aufgeteilt auf drei große Handelsketten - üben die auch direkt Druck auf die Betriebe in Österreich aus, abgesehen davon, dass sie eben von woanders Produkte importieren?

UÖ: Ich glaube, man kann das nicht generell sagen. Ich denke, teilweise trifft es zu. Auf der anderen Seite gibt es verschiedene Modelle, wie die Supermärkte arbeiten. Auf der einen Seite Ausschreibungen, da wird ein Preis festgelegt und der Betrieb kann entscheiden, ob er liefern will oder nicht. Und es gibt auch Supermarktketten, die die Lieferbetriebe den Preis festlegen lassen, und das Produkt dann mit einer Marge verkaufen. Wenn dann weniger verkauft wird, wird weniger verkauft. Aber daneben liegt auch das günstige Produkt aus dem Ausland im Regal.

AP: Würden Sie, weil Sie es gerade selber angesprochen haben, den Konsumenten auch eine große Verantwortung zuschieben?

UÖ: Wenn ich eine Produktion in Österreich haben möchte, dann muss ich Käufer dafür haben. Das ist einfach so. Natürlich kann der Konsument einiges beeinflussen. Mir ist gesagt worden, dass 50% von Obst und Gemüse im Supermarkt ist und 50% in die Gastronomie geht. Und wenn ich jetzt einen Konsumenten habe, der entscheidet, ich nehme das etwas teurere österreichische Produkt, dann hilft das natürlich den Betrieben. Aber es ist trotzdem die Frage, ob es langfristig hilft, angesichts der Inflation. Und dann wird auch der Konsument eher zum günstigen Produkt greifen. Es wird sicher immer eine Käuferschicht geben, die es sich leisten kann. Aber für uns wäre es sehr wichtig, dass der Konsument zumindest entscheiden kann. Und damit ist die Herkunfts-Kennzeichnung sehr wichtig, weil so kann der Konsument entscheiden. In der Gastronomie kann er es oft gar nicht. Man muss schon sagen, dass Gastronomiebetriebe oft auch mit österreichischer Produktion werben. Das wäre eine große Forderung, dass es auch in der Gastronomie Lebensmittelkennzeichnung gibt.

AP: Wen sehen Sie dann in der Verantwortung, um die landwirtschaftlichen Betriebe zu schützen?

UÖ: Schon auch die österreichische Politik, denke ich. Die Sozialpartner.
AP: Und macht die österreichische Politik das gut bisher?
UÖ: Ich glaube, man bemüht sich. Es ist alles nicht so einfach, weil man ist im internationalen Wettbewerb. Es ist ein Weltmarkt oder zumindest ein europäischer Markt. Wir haben schon in Europa ganz unterschiedliche Standards, gerade in Bezug auf Arbeits- und Sozialrecht. Da gibt es zwar einige EU-Richtlinien, aber das wirklich Interessante, gerade wenn es um Land- und Forstwirtschaft geht, sind natürlich die Mindestlöhne. Und die sind in Bulgarien oder Rumänien oder auch Spanien anders als bei uns. Uns würde am meisten helfen, wenn es weltweit gleiche Produktionsbedingungen gäbe.
AP: Würden Sie das als sinnvollen Lösungsansatz sehen?
UÖ: Das ist eine Illusion.
AP: Aber was wären denn sinnvolle und vielleicht nicht ganz utopische Lösungsansätze, die sowohl den landwirtschaftlichen Betrieben und ich denke dann gleichzeitig auch den Beschäftigten in der Landwirtschaft entgegenkommen würden?
UÖ: Ich glaube, man muss das wahrscheinlich vielschichtiger andenken. Es gibt alle paar Jahre eine Diskussion über das Geld aus der gemeinsamen Agrarpolitik, aus den landwirtschaftlichen Förderungen. Ich glaube, man muss auch die landwirtschaftlichen Betriebe mit ausreichend Kapital ausstatten, sodass sie das auch an ihre Arbeitnehmer weitergeben können. Nur wenn der landwirtschaftliche Betrieb gesund ist, kann er auch entsprechende Löhne bezahlen. Es gibt eine Studie, die vom Landwirtschaftsministerium beauftragt wurde, die heißt LOSOLE. In der Studie geht es um Lohn- und Sozialstandards in verschiedenen europäischen Ländern in der Landwirtschaft. Und da sieht man die Unterschiede. In die Erhebung einbezogen wurden Polen, Deutschland, Österreich, Ungarn und die Schweiz, glaube ich auch. Und das ist ganz interessant, dass eben sehr, sehr viele Länder für kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse Erleichterungen vorsehen. Und das würde uns auch sehr helfen, wenn es so etwas gäbe. Im Prinzip geht es darum, dass der Arbeitnehmer gerade für kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse mehr Geld rauskriegt und der Arbeitgeber bei den Kosten ein bisschen spart. Solche Modelle würden helfen.
AP: Es gibt die gemeinsame Agrarpolitik, die ja auch subventioniert. Was halten Sie von der, ich glaube seit 2023 gibt es das, die soziale Konditionalität?
UÖ: Ich glaube nicht, dass sie etwas verändert. Aber die soziale Konditionalität baut auf nationalen Rechtsvorschriften auf. Das meiste sind Arbeitnehmerschutz-Vorschriften, die in EU-Vorschriften vorgegeben sind. Das ist das Prinzip. Und diese werden dann im nationalen Recht umgesetzt. Das wird von der Land- und Forstwirtschaftsinspektion kontrolliert. Und wenn ein Mangel auftritt, hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion einen Verbesserungsauftrag zu geben. Das ist immer sinnvoll, weil die Situation zu verbessern ist ja das eigentliche Ziel. Und wenn die Verbesserung nicht stattfindet, dann muss eine Strafe

ausgesprochen werden. Es folgt ein Strafbescheid. Und dieser Strafbescheid wird dann auch an die AMA, das ist die Behörde, die die Zahlungen abwickelt, weitergeleitet. Im Anschluss wird eine Kürzung der Förderungen durchgeführt. Das heißt im Endeffekt wird der Arbeitgeber doppelt bestraft. Er hat diese nationale Bestrafung und er hat noch eine Bestrafung am Förderrecht. Und jetzt ist die Frage, wie schaut das im europäischen Vergleich aus. Wird da genauso streng kontrolliert wie in Österreich? Das wage ich zu bezweifeln. Das benachteiligt die österreichische Landwirtschaft zusätzlich. Ob die Arbeitsbedingungen in Österreich im Vergleich zu anderen Ländern nicht sehr gut sind und man vielleicht doch die Beschäftigung in Österreich halten sollte, wäre eine Überlegung wert.

AP: Was sind denn die Kontrollorgane?

UÖ: Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion kontrolliert den Arbeitnehmerschutz. Es gibt ja 300 Paragrafen zum Arbeitnehmerschutz. Da geht es um den technischen Arbeitnehmerschutz: wie der Betrieb ausgestattet ist, wie die Quartiere von Saisonarbeitnehmern ausgestattet sind, wie Maschinen ausgestattet sind. Aber auch die Einhaltung von Höchstarbeitszeiten, die Einhaltung von Ruhezeiten. Das kontrolliert die Land- und Forstwirtschaftsinspektion.

AP: Und bei Verstößen, meldet die das dann an Agrarmarkt Austria weiter?

UÖ: Genau. Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion macht einen Verbesserungsauftrag im Regelfall. Sie kann auch direkt strafen, aber im Regelfall macht sie einen Verbesserungsauftrag. Und wenn ein Strafantrag gestellt wird und dann von der Bezirksverwaltungsbehörde ein Strafbescheid ausgestellt wird, dann wird die AMA informiert.

AP: Und kontrollieren auch die ÖGK?

UÖ: Ja. Es gibt den Prüfdienst für die lohnabhängigen Abgaben. Da gibt es eine Seite vom Finanzamt und eine ÖGK-Seite. Und in diesem Rahmen wird auch die Einhaltung von Mindestlöhnen kontrolliert. Es gibt ein sehr strenges Lohn- und Sozialdumpingbekämpfungsgesetz. Jede Abweichung von vorgeschriebenen Entgeltbestandteilen wie Mindestlöhnen, Überstundenzuschläge und Nachtarbeitszuschläge, Sonderzahlungen etc. werden darin kontrolliert und im Falle einer Unterschreitung auch bestraft. Mehr darf der Arbeitgeber immer zahlen, aber unterschreiten darf er es nicht. Und da gibt es auch sehr hohe Strafen.

AP: Ihrer Erfahrung nach halten sich die meisten Betriebe schon an das Arbeits- und Sozialrecht oder eher nicht?

UÖ: dann Ich denke, in 95-98% passt das. Wenn es ein Thema gibt, und das ist eher der Ausnahmefall, kommt es zur Landarbeiterkammer und dann auch zum Sozialpartner. Das wird besprochen und dann gibt es eventuell einen Vergleich oder eine Nachzahlung. Ich weiß von ganz wenigen Lohn- und Sozialdumpingfällen, das ist wirklich die Ausnahme. Ich denke, im Großen und Ganzen passt das. Schwarze Schafe gibt es immer.

AP: Impliziert die Verwendung des Begriffs der „modernen Sklaverei“ eine systematische Missachtung der Rechte von Erntearbeiter*innen?
UÖ: Die Aussage, dass man in Österreich systematisch Sklaverei bei Erntehelfern betreibt, ist ganz furchtbar und auch nicht richtig, finde ich.
AP: Ich weiß nicht, ob Sie sich da auskennen, aber vielleicht gibt es andere Länder, wo Sie das eher so sehen würden, dass man von moderner Sklaverei sprechen könnte? In der Landwirtschaft?
UÖ: Da bin ich überfragt, da kann ich nichts dazu sagen. Vielleicht sollte man sich Spanien oder auch Süditalien genauer anschauen. Aber da möchte ich nichts dazu sagen.
AP: Was wären für Sie Indikatoren, wo man sagen könnte, wenn das zutrifft, dann könnte man schon von moderner Sklaverei sprechen?
UÖ: Sklaverei heißt Unfreiheit, oder? Der Arbeitnehmer darf den Betrieb nicht verlassen, er bekommt seinen Lohn nicht ausbezahlt, ihm wird der Reisepass abgenommen oder was auch immer. Das würde ich sagen. Da schränke ich die Freiheit des Arbeitnehmers zu gehen ein. Wenn ich den Reisepass nehme, wenn ich den Lohn nicht bezahle oder nur die Hälfte, in diese Richtung. Sklaverei ist, finde ich, ein sehr extremer Begriff. Und dementsprechend sollte man, wenn ein Betrieb die gesetzlichen Bestimmungen einhält, keinesfalls von Sklaverei sprechen. Das muss schon eine grobe Missachtung von Bestimmungen sein. Bei Sklaverei geht es ja wirklich darum, dass der Mensch einem anderen gehört. Das ist Freiheitsentzug.
AP: was sind denn die gängigsten Rechtsverletzungen, von denen Sie mitbekommen?
UÖ: Das ist schwer zu sagen. Meistens geht es wirklich um Streitfälle. Das ist das, was ich mitbekomme. Wurden Überstunden geleistet oder nicht. Das ist dann strittig und dann wird das besprochen und dann wird es einer Lösung zugeführt. Das ist das, was ich kenne. Wie viele Stunden wurden tatsächlich gearbeitet?
AP: Gäbe es noch etwas wichtiges, was Sie der Thematik noch gerne hinzufügen möchten?
UÖ: Nein, ich glaube wir haben schon über fast alles gesprochen. Also wenn Sie keine Fragen mehr haben. Falls Ihnen noch was einfällt, gerne schriftlich nachfragen.
AP: Okay super danke. Vielen lieben Dank für die Zeit, die Sie sich genommen haben. Ich wünsche Ihnen noch einen schönen Tag.
UÖ: Gerne und einen schönen Tag.

8.6 Problemzentriertes Interview mit Markus Andert und Anna-Weidmann Andert – Bio-Landwirt*innen aus dem Burgenland

AP: Ich würde mal anfangen mit der Frage, wir haben vorhin eh schon drüber gesprochen, wie seid ihr in der Landwirtschaft gelandet?
MA: Aufgewachsen.
AWA: Hineingeboren.
MA: Und dann später vollständig eingestiegen mit 30.
AWA:Freiwillig.
AP: Und wollt ihr ein bisschen was über euren Betrieb erzählen?
MA: Ja, den Betrieb, den gibt es schon lange. Wir haben die Bio Nr. 087. Das heißt, das ist einer von den ziemlich ersten Bio-Gemüsebetrieben. Jetzt hat es, glaube ich, schon früher Verarbeitungsbetriebe gegeben. Aber Gemüsebetriebe waren sehr wenig. Und da waren wir, glaube ich, einer von den ersten.
AWA: Also Bio war 1978. Und Landwirtschaft, der Weg seit dem Krieg eigentlich.
AP: Und sind euch andere Bauern früher so ein bisschen skeptisch gegenübergetreten, als ihr auf Bio umgestiegen seid?
AWA: Da waren wir nur die Depperten. Wirklich die Irren waren wir. Die, die am meisten geschimpft haben, sind jetzt die größten Biobauern. Wir sind noch aus Idealismus umgestiegen. Und dann hat es lange keine Förderungen gegeben, wie wir gearbeitet haben. Also da haben wir auch viel verkaufen müssen. Aber das war uns ganz wichtig. Und dann hat sich das Ganze schön langsam aufgebaut, mit den Geschäften in Wien. Und dann hat es eine größere Firma gegeben, die unser Gemüse auch abgenommen hat.
MA: Das kam mit dem Bio-Boom in Wien mit den kleinen Läden usw. und Märkten, als das aufgekommen ist.
AWA: Da haben wir auch sehr gute Jahre gehabt. Aufschwung in der Bio-Branche.
AP: Und merkt ihr jetzt einen Rückgang? Oder verändert sich was?
AWA: Schwierig zu sagen. Ob es nur an uns liegt oder an der Wirtschaft, ich glaube es ist schon grundsätzlich so.
MA: Also früher sind wir auf viele Märkte gefahren. Wir waren teilweise auf drei oder vier Märkten gleichzeitig. Und auch so verkauft beim Händler. Und da waren wir auch viel mehr Leute zu Hause.
AWA: Die Familien waren größer, du hast Leute für die Arbeit gekriegt.
MA: Also es waren schon fünf, sechs Leute im Haus, die gearbeitet haben.
AWA: Ja, da haben wir oft zu zehnt gearbeitet, im Durchschnitt. Mit eigenen und Angestellten. Aber vor allem familieninterne Arbeiter.

AP: Und die anderen Beschäftigten, sind die fest angestellt gewesen?
MA: Saisonmäßig, definitiv. Obwohl, die waren im Winter schon auch zum Teil da. Damals die S. und viele andere.
AWA: Das waren trotzdem nur Saisonarbeiter. Im Winter haben wir ja nur zwischendurch mal zwei Tage gehabt, weil wir Wintergemüse gehabt haben. Aber fix waren sie in der Saison da. April bis September oder Oktober.
AP: Wo kommen oder kamen die Arbeitskräfte her? Waren auch viele Österreicher dabei?
MA: Österreicher war keiner.
AWA: Also von den 60er bis in die 80er oder 90er Jahre, hat es noch sehr viele Arbeitskräfte im Ort gegeben. Und dann, das waren halt meistens Frauen, Taglöhnerinnen hat man die genannt. Und das war ja unkompliziert, da hast du nichts anmelden müssen, gar nichts. Später ist dann die Krankenkasse gekommen und hat gefragt, wie viele Stunden haben sie die Leute angemeldet, und dann hat sie einen Beitrag verlangt, war immer noch unkompliziert. Und dann sind immer mehr die von außerhalb, aus der Slowakei, aus dem alten Jugoslawien, und dann sind es allmählich die Ungarn geworden. Weil die Grenze dann aufgemacht wurde, 1989 glaube ich, und dann ist vieles erleichtert worden. Da sind ganz viele ungarische Arbeitskräfte rübergekommen, und die hat man dann immer anmelden müssen bei der Krankenkasse. Rumänen waren ja gar nicht da so viele früher. Die sind eher später gekommen. Ich glaube, es ging auch erst mit der ungarischen Grenzöffnung los, dass mehr Rumänen gekommen sind. Also ich glaube nicht, dass früher so viele Rumänen da gewesen sind.
MA: Aber aus Ungarn waren gar keine da.
AWA: Nein, aber aus dem alten Jugoslawien waren welche da. Und das ist die Slowakei, da haben wir auch wen gehabt. An die kann ich mich noch gut erinnern. Und jetzt die letzten 20, 30 Jahre ist es hauptsächlich aus Ungarn. Und jetzt kriegen wir aus Ungarn schon keine Arbeitskräfte mehr, die werden diese Feldarbeit bald auch nicht mehr machen.
AP: Und woran liegt das?
MA: Anstrengende Arbeit.
AP: Und ist das Lohngefälle quasi weniger geworden? Also können die Menschen jetzt in Ungarn mehr verdienen?
MA: Die Jobs, die jetzt die Leute machen, ist Büroarbeit. Die wollen halt Büroarbeit machen, nicht mehr am Feld arbeiten.
AWA: Oder Handwerker auch, ja. Viele Handwerker. Viele Handwerker und Büroarbeiter, Verkäufer. Und keiner will mehr am Acker stehen.
MA: Also ich kann jetzt nur im Namen von meinen Freunden reden, die Großbetriebe haben. Die haben jetzt auch Probleme, also früher auch viele Ungarn gehabt. Dann für die viele manuelle Sortierarbeit und so weiter haben die auch ältere Damen angestellt aus Ungarn.

Die sind jetzt alle schon auf dem Level, wo sie nicht mehr arbeiten können. Und es kommt niemand mehr nach. Und viele von seinen Arbeitern haben sich selbstständig gemacht, oder eben einen richtigen Job in Österreich angenommen. Zum Beispiel als Mechaniker.
AWA: Sag nicht richtigen Job, wir machen auch einen richtigen Job.
MA: Ja stimmt.
AWA: Also nicht mehr in der Landwirtschaft. Machen wir keine richtige Arbeit?
MA: Ja, das ist auch richtige Arbeit. Keine Frage. Auf jeden Fall machen viele jetzt was, das besser bezahlt ist und nicht zu anstrengend.
AWA: Obwohl, die kriegen schon einen Grundlohn in der Landwirtschaft. Es ist schon ein Grundlohn vorgeschrieben hier. Also wir können die jetzt nicht nach ungarischen Maßstäben bezahlen, sondern nach österreichischem. Nach Kollektivvertrag. Und versichert.
AP: Habt ihr noch immer Saisonarbeitskräfte?
AWA: Eine einzige Frau.
AP: Und jetzt, wenn die Saison wieder startet?
AWA: Ja, jetzt kommt die dann wieder im April.
AP: Würdet ihr euch als Kleinbetrieb einstufen?
MA: Definitiv. Kleinstbetrieb. Wenn viele arbeiten, sind wir zu viert. Aber jetzt, wenn der Onkel nicht mehr so mobil ist, sind wir dann nurmehr zu dritt.
AWA: Und deswegen sind wir jetzt mehr aufs Saatgut umgestiegen, weil dann musst du quasi nicht so pünktlich liefern, sondern du hast die Zeit, das wird gemacht, und wenn es fertig ist, wird es abgeliefert im Herbst.
MA: Aber können wir das von vorher noch abschließen. Da muss ich sagen, meine Freunde haben das Problem auch. Und die brauchen dann, wenn Holler-Ernte oder Nuss-Ernte ist, so große Sachen, wo das alles einmal weg muss, brauchen die 30-40 Leute am Tag. Und die kommen jetzt aus Rumänien oder weiter noch aus Bulgarien. Und das Problem ist, du schreibst eine Typen aus einer Arbeitsvermittlung an, hörst ich brauch morgen 20 Leute, der sagt, okay, ja, wir kommen. Und dann stehst du auf einmal alleine am Hof, und die sind nicht da. Weil der Bauer im Nachbardorf 2 Euro mehr auf die Stunde geboten hat, für die Arbeitskraft. Und dann stehst du auf einmal da, komplett ohne Arbeitskraft.
AP: Das heißt, man zahlt quasi an die Vermittler auch noch mal drauf.
AWA: Der wird bezahlt und der teilt dann wieder aus. Und wenn das ein, entschuldigung Arschloch ist, dann kriegen die Leute wenig Geld. Ja, und der Vermittler schiebt sich das ein.
MA: Naja, der Vermittler ist immer dabei. Das ist ja wie ein Vorarbeiter. Aber auf jeden Fall, wenn wer mehr zahlt, stehst du auf einmal da, obwohl es ausgemacht war und du musst ernten.
AP: Und merkt ihr, dass auch mehr Leute von weiter herkommen? Weil ich habe jetzt auch gehört von Leuten, die aus Nepal oder Vietnam kommen.

AWA + MA: Nein gar nicht.
MA: Nur auf den Berghütten, ja. Du hast auf jeder Berghütte mindestens einen Nepalese. Weil sie arbeiten können und sehr stark sind. Und auf den Berg auch hochkommen. Die schleppen doppelt so viel. Wenn du ein Bier fasst, der nimmt zwei. Wahnsinn. Der hat 100 Kilo in der Hand. Der ist einfach schnell. Das ist die Zugmaschine auf jeder Berghütte, der Nepalese.
AP: Und würdet ihr sagen, dass die Arbeitskräfte, die Erntearbeiter aus zum Beispiel Ungarn oder Rumänien besser qualifiziert sind für die Arbeit? Dass die sich besser damit auskennen als Einheimische?
MA: Also Österreicher kenne ich sowieso keinen einzigen der unsere Arbeit macht, direkt am Feld. Da wüsste ich keinen Einzigen.
AWA: Das sind dann schon meistens, die dann Traktor fahren, die Traktorarbeit machen für die Großbauern. Aber da steht keiner. Also keiner, der jetzt so die Hilfsarbeit macht, macht keiner.
AP: Woran liegt das?
AWA: Zu niedrige Arbeit, zu anstrengend.
MA: Und vielleicht wegen dem Gehalt.
AWA: Ja, aber wenn du zum Beispiel in Pamhagen arbeiten kannst, du musst nicht fortfahren, dann hast du keine Unkosten. Kannst 8 Stunden arbeiten, dann heimfahren.
MA: Das gibt es vielleicht eher beim Weinbau noch...
AWA: Genau, beim Weinbau vielleicht noch. Also nochmal zurück zum Thema Einheimische. Es hat Jahre gegeben, in denen ich es versucht hab. Ich bin aufs Arbeitsamt gegangen, sie sollen das bitte ausschreiben, ich suche eine verlässliche, fixe Arbeitskraft. Da sind fünf hergekommen, haben sich eine Unterschrift geholt und sind wieder gegangen. Quasi, dass sie da waren. Aber es wollte es keiner wirklich machen. Und dann haben wir halt geschaut. Manchmal habe ich schon ziemlichen Mangel gehabt. Wie ich dann den Betrieb übernommen habe, das war dann schon schwierig jemanden zu finden. Und dann, ob es da fähige Leute findest oder willige Leute, ist auch noch die Frage.
MA: Mein Cousin, mein kleiner, hat jetzt eine Gartenpflegefirma gestartet vor drei Jahren. Da war er 20 Jahre alt. Und hat jetzt ziemlich expandiert. War dann schon auf bei Arbeitskräften. Hat jetzt aber sieben davon nicht mehr angestellt für diese Saison. Weil, z.B., wenn du sieben Leute hast und es regnet einen Tag und sie können nicht Rasen mähen oder schneiden, ist der Gewinn vom kompletten Monat weg. Nur wegen einem Tag Regen fehlt der komplette Monatsgewinn. Weil die dann trotzdem bezahlt werden. Die müssen bezahlt werden und dann ist mit einem Regentag der komplette Gewinn weg. Und wenn nur drei Leute im Regen stehen, ist der Verlust nicht so groß. Voriges Jahr war es so. Ich habe auch hin und wieder ausgeholfen. Und es hat so viel geregnet, du konntest nicht mehr arbeiten.

Und das kostet, wenn du im Auto sitzt und Daumen drehst und trotzdem Geld bekommst. Und du hast sowieso nur eine Marge von 3% oder was. Und die ist dann zack weg.
AP: Was denkt ihr, wenn ihr Berichte hört oder liest, in denen von moderner Sklaverei in der österreichischen Landwirtschaft die Rede ist?
AWA: Ich kann mir das nicht recht vorstellen. In Niederösterreich hören wir das schon, von den Spargelbauern. Da kommen eher Polen. Ja, aber es ist klar, dass sie ziemlich ausgenutzt werden. Ich kenne es auch nur aus Berichten, dass sie unter unwürdigen Umständen untergebracht werden. Und ein Tatort hat sogar gespielt in Marchfeld. Ein Wiener Tatort, ja. Da hat es einen Mord gegeben unter den Spargelarbeitern. Der hat in diesem Milieu gespielt.
MA: Aber von da drüben kennen wir eigentlich niemanden.
AWA: Nicht mehr, ich habe auch keinen Kontakt mehr zu den Leuten, früher eher.
AP: Welche Arbeitsumstände müssten gegeben sein, dass man eurer Meinung nach von moderner Sklaverei sprechen könnte?
MA: Unbezahlte Überstunden, keine Pausenzeiten, wie es Gesetz wäre. Oder eben, wenn es 30 Grad, 35 Grad hat, die Leute 5 Stunden durchhacken lassen. Oder keine Toiletten zur Verfügung am Feld. Wenn du 20 Leute dort hast, die müssen irgendwo auf Toilette gehen. Und das ist, glaube ich, oft nicht gegeben. Man sieht schon ab und zu Dixi-Klos, aber auch eher selten.
AWA: Aber zum Beispiel unsere B., sie will zum Mittag dableiben und arbeiten. Da sag ich, nein B., du machst jetzt Schluss, du fährst heim. Du kannst nicht bei 35 Grad draußen am Feld sein. Und sie will natürlich, weil sie Geld verdienen will. Da sag ich, nein B., du fährst jetzt heim. Und die wollen ja dann auch keine Mittagspause machen. Und das bringt auch nichts, eine Stunde Mittagspause im Sommer, da musst du von 12 bis 5 Pause machen, das bringt sonst nichts. Also kommt sie dann früh um 6 oder so, und dann arbeitet sie bis 12 oder 13 Uhr, und dann muss sie nach Hause fahren, wenn es zu heiß ist.
MA: Und sonst, ob es das in Österreich auch gibt, dass zum Beispiel Reisepässe einbehalten werden.
AWA: Ich weiß es nicht, aber ich bin mir ziemlich sicher, dass es das gibt.
MA: Aber eher verschwindend gering. Und, ja, schwierig zu sagen.
AWA: Also wir versklaven unsere Arbeiter nicht, also die B., die liebt uns, glaube ich, und wir haben ein super tolles Verhältnis.
MA: Sie schenkt uns immer so viel.
AWA: Wir beschenken uns gegenseitig.
AP: Würdet ihr sagen, dass ihr da vielleicht schon eher eine Ausnahme seid?
AWA: Also wir haben unsere Leute immer gut behandelt.

MA: Ich glaube nicht. Also zumindest meine ganzen Freunde, die alle große Betriebe haben, die sind ziemlich leiwand. Ich glaube, auch der K. macht das gut. Definitiv. Werden alle fair bezahlt. Jetzt gibt es auch wieder eine Lohnerhöhung. Laut Kollektiv und laut VPI. Sie halten sich auf jeden Fall sicher an die Gesetze. Ja, und sie kriegen ihren Urlaub. Es ist alles ziemlich chillig. Es gibt immer Weihnachtspartys, wo sie alle einladen und essen.
AWA: Also sehr menschlich, die wir kennen.
MA: Sie engagieren sich, also die meisten von seinen Arbeitern sind aus dem gleichen Dorf und sein Vater engagiert sich da in der Gemeinde. Die Kindergarten-Renovierung, da zahlt er auch ein bisschen und lauter solche Sachen.
AWA: Das klingt schon ein bisschen nach Feudalherrschaft. Weil natürlich hat er da auch Vorteile. Wenn er sich in die Gemeinde einbringt, hat er natürlich mehr die Chance, wenn der Bürgermeister sagt.. Ja, also eigentlich die Gemeinde profitiert von ihm. Und dann hat er vielleicht auch Vorteile. Aber es beruht auf einer Win-Win-Situation. ich denke jetzt noch zurück, weil meine Mutter hat ein bisschen einen anderen Ansatz gehabt als ich. Die Mutter war unglaublich tüchtig und hat selbst immer am Feld gestanden mit den Leuten. Sie war immer daneben, obwohl sie die Bude voller Kinder daheim gehabt hat. Und sie war immer quasi die schnellste Vorarbeiterin, die Mutter. Und die hat schon geschaut, wer zu viel geratscht hat. Dann hat sie schon gesagt, geht schon, geht weiter. Und wir waren ja dann auch viel weniger. Und ich habe dann angefangen, die Leute alleine am Feld zu lassen. Weil ich habe dann inzwischen schon wieder eine Lieferung fertig machen müssen. Und dann war ich froh, dass die halt auch selber ein Auto gehabt haben. Und dann habe ich am Abend das vorbereitet und dann sind die wieder allein am Feld gestanden. Weil die Mutter hat mir gesagt, du darfst sie nicht aus den Augen lassen. Und ich habe gesagt, ich schaffe es nicht, wenn ich die nicht aus den Augen lasse. Ich schaffe dann meine andere Arbeit nicht. Wenn ich daneben bin. Außerdem halte ich das körperlich nicht aus. Wenn die nach Hause gehen, bin ich noch lange nicht fertig. Dann arbeite ich noch fünf Stunden, bis es finster wird. Also kann ich nicht ganz durch das Feld mitgehen. Obwohl, die Mutter hat das alles geleistet. Die hat das gemacht. Die waren aus Eisen, diese Generation. Die waren Wahnsinn. Ja, aber meine Mutter war nicht verbissen. Die hat das irgendwie mit Leichtigkeit gemacht. Sie hat zwar schon angetrieben, aber sie war jetzt nicht so verbissen, das war sie nicht.
AP: Wenn ihr an andere Höfe denkt oder Betriebe, spielt Rassismus eine Rolle?
MA: Kenne niemand. Also ich bin auch nicht in solchen Gefilden unterwegs.
AWA: Ich kanns mir jetzt gar nicht vorstellen, in welcher Beziehung, weil diese Leute hier sind ja eigentlich aus unserem Kulturkreis, alle die hier arbeiten. Da arbeiten keine Afghanen oder Syrer, sondern sind alle aus unserem Kulturkreis.
MA: Sagt hier auch keiner „scheiß Ausländer“ man beschimpft sich ja selbst dann. Nein, wir leben ja zusammen hier an der Grenze. Es gibt aber wenige Ausländer, was man so als

Ausländer versteht bei uns im Burgenland. Migranten sind da wenig. Ja, so Richtung Wels vielleicht eher, rüber Richtung St. Pölten.
AWA: In Parndorf zum Beispiel schon, da gibt es schon sehr viele. Das ist schon mehr wieder Richtung Niederösterreich. Aber hier, da gibt es ganz wenig Zuwanderer.
AP: Und auch so in der Arbeitshierarchie, kann man sowas nicht feststellen? Dass zum Beispiel Menschen mit dunklerer Hautfarbe, die schwerere Arbeit machen müssen?
MA: Ja, zum Beispiel aus Bulgarien, Rumänien, die siehst du, wenn du mit dem Auto vorbeifährst aber mit denen kommst du nie in Kontakt. Also die machen ihre Arbeit und am Abend sind sie dann wieder weg. Also da ist keine Beziehung, wie jetzt zum Beispiel mit den Ungarn.
AWA: Ja, mit denen ist man eher freundschaftlich verbunden.
MA: Und du redest meistens mit den Vorarbeitern, und am Ende kommen die 20 Arbeiter. Und das war's.
AP: Unter welchem Druck stehen Betriebe in Österreich? Landwirtschaftliche Betriebe?
MA: Lohnkosten. So wie in jedem Business eigentlich. Weil du kannst einfach nicht so viel Gemüse machen. Das geht einfach nicht aus, weil du brauchst, nur damit du deinen Arbeiter bezahlst, müsste der im Monat drei eigene Gemüsekulturen anbauen, nur um ihn zu bezahlen. Und das ist einfach extrem schwierig, du musst sehr groß werden oder sehr klein bleiben. Ansonsten geht sich das einfach nicht aus. Und was ist noch? Zettelwirtschaft. Wir haben quasi eine Dokumentationspflicht für jeden Handgriff, den wir machen.
AWA: Das haben wir uns aber ziemlich abgegeben. Wir sind nicht bei der AMA. Wir werden schon von der AMA kontrolliert, aber das ist eher sehr so basic, weil wir haben auf die Förderungen verzichtet.
AP: Von der gemeinsamen Agrarpolitik?
AWA: Genau. Wir haben keine Förderungen, weil ich auch keine Lust habe, jeden Quadratmeter und jeden Baum, den ich pflanze, dass ich den angebe. Wir werden kontrolliert von der Bio- Kontrolle, von unserem Bio-Verband, und das reicht.
MA: Dann wirst du kontrolliert von oben mit Satelliten. Google mal Agrarsatelliten. Schau dir das an. Und die kontrollieren quasi die Förderrichtlinien, die es gibt für die Subventionen. Das ist alles schon digitalisiert. Der weiß genau, das Feldstück, der kontrolliert das, der sieht genau durch Fotoanalyse, was ist angebaut auf dem Feld. Dann sehen die, dass du einen Hektar beantragt hast, aber vielleicht nur 999.000 Quadratmeter, weil auf dem Rest Mist liegt, Stallmist zum Lagern, und dann kriegst du schon, hey, du hast zu viel angegeben, da ist ja gar nichts angebaut, da liegt ein Misthaufen. Und auf jeden Quadratmeter kriegst du dann schon mal einen Hinweis, beziehungsweise eine Strafe. Oder du siehst vom Satelliten aus, durch die Grünbrachen darf man keine Fahrspuren sehen. Du darfst nicht über das Feld

fahren. Und wenn du dann siehst, dass da Fahrspuren sind in diesem Brachfeld, für das du Geld bekommst, dann gibt es eine Strafe.
AP: Und hattet ihr aber mal Förderungen?
AWA: Ja, wir hatten schon Förderungen. Für die Folien-Tunnel, das ist spezielle Kulturen, zum Beispiel Gemüse im Folien-Tunnel, oder es gibt verschiedene Kulturen, Spezialkulturen, es hat schon Förderungen gegeben. Aber dieses ganze Förderwesen, das finde ich eigentlich entwürdigend.
MA: Ja, bittstellerisch, bitte könnt ihr mir noch ich ein bisschen mehr geben zum Überleben. Aber es ist nicht so, dass man einfach die Kosten, die Basiskosten, die Lohn-Kosten reduziert. Nein, du musst hingehen und sagen, bitte...
AWA: Stattdessen, dass die Steuern nicht zu hoch sind, nein, wir müssen es mit Förderungen, aber...
AP: Und ihr habt dann quasi damit aufgehört, weil es euch einfach zu viel...
AWA: Ja, wir verzichten auf die Förderungen, dann haben wir auch nicht diese extremen Kontrollen, bis jetzt müssen wir auch keine digitalen Aufzeichnungen machen, weil wir so klein sind.
AP: Und werden die Förderrichtlinien von der gemeinsamen Agrarpolitik, wird das mehr kontrolliert als zum Beispiel die Umsetzung vom Landarbeitsgesetz, von der Land- und Forstwirtschaftsarbeitsstättenverordnung?
MA: Ja, aber ich muss sagen, ich kriege nicht viel mit davon. Weil ich einfach von Betriebsgröße her bei mir schauen sie nicht. Beim K. oder beim E. schauen sie sicher genauer, weil die haben alle 300 Hektar, 1000 Hektar, da geht es anderes zu.
AP: Das heißt, ihr bekommt nicht viel mit von der Land- und Forstwirtschaftsinspektion?
AWA: Nein.
AP: ÖGK, hattest du vorhin kurz angesprochen, von der Krankenkasse, dass da früher jemand vorbeikam?
AWA: Ab und zu.
MA: Es kommt schon jemand vorbei und schaut sich an, wo sind die Pausenräume? Betriebssicherheit und so. Wie schaut es im Stadl aus? Gefahrenverzug irgendwo? Alle paar Jahre kommt jemand. Und schaut, ob die Verbandskästen aufgefüllt sind. Aber das ist auch eher gemütlich.
AP: Und was für einen Druck spürt ihr noch, abgesehen von wir hatten jetzt Bürokratie, so Zettelwirtschaft?
MA. Naja, unsere ganzen kleinen Abnehmer, also unsere Händler, die sind auch alle seit Corona verschwunden. Da sind die richtig eingegangen.
AP: Was waren das für Abnehmer?

MA: In Wien zum Beispiel, da hat es den Bio-Martin gegeben, ich weiß nicht, ob du ihn kennst vom Namen, das war ein Urgestein. Das einzige, was wir haben, ist die Grüne Ecke, in Illmitz. Aber so kleine Unternehmer sind eigentlich eher wenig.
AP: Und ihr hattet vor allem die als Abnehmer? Kleinere Unternehmen?
MA: Genau.
AP: Und an so Supermarktketten?
MA: Haben wir noch nicht, oder? Supermärkte?
AWA: Nie eigentlich. Nein. Nicht direkt zumindest.
MA. Was war denn das in Vorarlberg damals?
AWA: In Wörgl, in Tirol. Das war ein ganz großer Biohändler, wie heiß der? Perlinger. Genau, Perlinger in Tirol. In Wörgl. Das war eine sehr große Firma. Und da haben wir viel geliefert. 10 Paletten für eine Lieferung oder so.
AP: Und wieso macht ihr das nicht mehr?
MA: Erstens, den gibt es nicht mehr. Und zweitens, wir sind schon wenig Leute geworden. Früher waren es 7 Leute oder mehr noch. 10 Leute. Das ist alles schwierig geworden. Und die fremden Arbeitskräfte, unleistbar. Und jetzt dann noch mit den Schädlingen, Reiswanzen und so weiter, was dir mindestens 50% von deinem Gemüse zerstört. Auch schwierig. Du kannst nicht mal wem was versprechen. Du weißt nicht, wie das Gemüse überlebt. Das ist ein großes Problem. Und Zikaden. Es gibt keine Fraßfeinde und kein Gift und gar nichts für die.
AWA: Aber das Problem haben eh viele. Da sind wir nicht die Einzigen. Nur, dass es als Biohof das schwerer macht. Noch schwieriger. Und das Problem ist, du könntest natürlich Schutzmaßnahmen treffen, aber du brauchst extrem viele Leute dafür. Wenn du da viele Quadratmeter Fließ- oder Schutzplane oder irgendwas auslegen musst, dann kannst du das auch nicht alleine machen. Du brauchst an jeder Ecke jemanden, der da steht, der was schaukelt. Und damit du die Leute beschäftigst, musst du viel, viel mehr Gemüse machen. Das ist alles...
AWA: Früher hast du in der Nachbarschaft oder im Dorf wen gefunden, der dir hilft. Der H., der uns geholfen hat, der kann nicht mehr arbeiten, der andere ist schwer krank, der ist saualt. Du bist dann zu den Nachbarn gegangen und hast gesagt, kannst mir helfen zwei Stunden. Dann hat man sich gegenseitig geholfen. Die Brüder stehen auch nicht mehr zur Verfügung. Die haben alle mitgeholfen. Früher. Das ist echt schwierig geworden. Und aufhören will man eigentlich auch nicht, wenn man es schon so lange gemacht hat. Irgendwie will man auch nicht aufhören, obwohl es so hoffnungslos geworden ist.
MA: Nein, man sieht es halt dann auch, wenn man durch die Gegend fährt. So kleinstrukturiert gibt es einfach nicht mehr.

AWA: Unser Feld schaut aus wie ein Gemüsegarten, ein riesiger. Sowas siehst du nicht mehr. Das ist außergewöhnlich.
MA: Und mit den kleinen Betrieben verschwinden auch die kleinen Hecken. Die bauen aber alles für den großen Traktor. Das wird einfach alles abgeschnitten. Früher, als ich klein war, war da unten komplett, alles mit Hecken, voll komplett. Da hattest du noch für die Insekten und für die Viecher einen versteckten Platz.
AP: Fühlt ihr euch verdrängt von den Großbetrieben?
MA: Nein, ich fühle mich nicht verdrängt. Eher vom Staat verdrängt.
AP: Was würdet ihr euch wünschen vom Staat?
MA: Die Lohnkosten so gestalten, dass man wieder wen einstellen kann. Ohne, dass man zum Mindestlohn irgendwie...
AWA: Man fühlt sich vergessen, grundsätzlich vom Staat, dass er sich um die Menschen kümmert, indem man den Energiekosten senkt für alle, das ist für uns alle der Tod. Für Handwerksbetriebe, für Bauern, die Energiekosten sind wirklich schlimm.
MA: Der Schmäh ist ja, alle unsere Energiebetriebe sind auch staatlich. Die besitzt der Staat zu 80%. Dann muss man sich am internationalen Markt orientieren. Aber wenn das ja alles in staatlicher Hand ist, dem Staat gehört, dann kann der Staat ja sagen, dadurch dass wir eh Überproduktion haben. Dann verlangen wir doch weniger für die Einheimischen. Wenn wir Überproduktion haben, warum macht man das dann nicht einfach? Die machen ja Gewinne, mörderische Gewinne, unsere Energiebetriebe. Land Burgenland und Stadt Wien. Das sind die Haupteigentümer von fast allen Energiebetrieben in Österreich. Das sind staatliche Betriebe. Warum saugt man dann die Bürger aus? Das macht es schwierig für alle.
AP: Also: Zwei Stellschrauben wären für euch Lohnkosten, Energiepreise. Gäbe es noch was, was euch helfen würde?
MA: Irgendeinen Schmäh wie man die Reiswanzen los wird.
AWA: Nicht so viele Gebote und Vorschriften. Also auch Bürokratie. Bürokratie ist überall zu viel. Ich finde der Staat ist dafür da, dass er sich kümmert um die Sicherheit, um die Energieversorgung, und dass die Menschen sicher leben können, in einem gewissen Rahmen,
und dann würde es ein bisschen mehr Freiheit geben. Ich kann nicht einmal ein Scheißhäusl aufstellen, ohne dass man einen Antrag stellen muss. 2.000 Euro, teurer als das Häusl selbst.
Wir haben so viel Geld schon für die Pläne gezahlt, und wir kommen nicht dazu, dass wir das
Projekt ausführen. Wir haben ein paar Nebengebäude, mehrere Tausend Euro für die Genehmigungen von der Gemeinde, und dann kam Corona, und dann war alles für die

Fische. Das hat dann wieder alles extrem verteuert, und durch die ganzen Krisen. Also wir wollen jetzt nicht jammern, wir erzählen weil du uns gefragt hast.
AP: Ihr könnt gerne auch jammern. Das interessiert mich auch. Seht ihr eure Interessen politisch gut vertreten? Wer ist eure Interessenvertretung?
AWA: Das frage ich mich oft. Du meinst jetzt politisch? Früher waren es die Schwarzen. Die ÖVP hat immer geholfen, aber eigentlich ist die ÖVP nurmehr für die oberen Zehntausend zuständig. Also für die Landwirte nicht mehr eigentlich. Absolut nicht.
MA: Man hat schon gesehen, dass Berlakovich und die Landwirtschaftskammer für die österreichischen Bauern eintreten. Da waren alle brav demonstrieren, auch durch Berlakovich und die ganzen Vertreter.
AWA: Als es um die Mercosur gegangen ist.
MA: Der E., ein Freund von mir, der war dabei, bei den ganzen Protesten.
AP: Seht ihr das ein bisschen als Problem, dass in der Landwirtschaftskammer die Interessen von den Landwirten vertreten werden sollen, aber theoretisch haben ja Großbetriebe und Kleinbetriebe nicht unbedingt die gleichen Interessen.
AWA: Stimmt, absolut. Das sind schon andere Interessen.
MA: Die Frage ist, was zählt, wer zählt da alles dazu? Sind da Düngerproduzenten dabei?
AWA: Nein, Landwirtschaft. Große Landwirtschaft. Der K. und wir.
MA: Düngerproduzenten sind auch Landwirtschaft.
AWA: Aber was unterscheidet zum Beispiel den K. und uns? Oder unsere Bedürfnisse? Das haben wir uns noch nie wirklich so klar gemacht. Was interessant wäre, um herauszufinden, wie unsere unterschiedlichen Bedürfnisse sind.
MA: Er hat ja den Skaling-Effekt. Mit über 200 Hektar kannst du schon viel ökonomischer arbeiten. Aber er hat dann auch im Winter das Problem, er musste 4 bis 5 Fix-Arbeitskräfte also eine Mechaniker zum Beispiel beschäftigen. Für ein paar Monate, wo ich dann mit dem Traktor rumfahre und mir die Zeit vertreibe. Du kannst mehr machen, aber wenn man im Stillstand ist, verlierst du ziemlich schnell viel Geld.
AWA: Die Ausgaben sind ja auch nicht schlecht bei so einem Riesenbetrieb. Du hast ja erzählt der hat seine eigene Büroangestellte.
MA: Ja sicher. Er selbst sitzt den halben Tag im Büro. Er hat zwei Sekretärinnen, er hat dann einen eigenen Buchhalter, der zwei Mal pro Woche kommt, und das kostet ein Haufen Geld. Und dann hat er seine drei Fix-Arbeitskräfte, die alles können, die sind ein ganzes Jahr angestellt, dann noch zwei Traktorfahrer, die immer auf Bedarf kommen, und so was. Aber er hat ziemlich viel Nussplantagen. Mit Holler hat er aufgehört, weil es sich lohnkostentechnisch nicht ausgeht. Wie andere Obstkulturen. Das zahlt sich nicht aus, es ist leichter ein Fass Holundersaft nach Österreich zu importieren, als bei so einem österreichischen Bauer die komplette Produktionskette zu zahlen.

AP: Also würdet ihr schon sagen, dass ihr Kleinbetriebe und die Großbetriebe die gleichen Interessen haben?
MA: Ja, sicher. Das tut dem genauso weh, wenn der Diesel um 10 Cent mehr kostet, das tut richtig weh. Oder die Lohnkosten halt.
AWA: Vielleicht ist bei ihm aber das Risiko breiter gestreut. Er hat schon sehr viele andere Sachen, er hat Feldfrüchte, Spezialkulturen, Nüsse, Wurzelgemüse, also es ist breiter gestreut, aber wenn mal nur ein Ding ausfällt, hat er auch einen Riesenverlust. Also eigentlich, bei ihm ist es im Großen, was bei uns im Kleinen ist. Was bei uns wegfällt ist die Büroarbeit. Gegen das wehren wir uns. Das versuchen wir zu verhindern, wo es noch geht.
MA: Papierarbeit bringt halt kein Geld. Kostet Geld. Viele Betriebe und viele Branchen sind betroffen, dass man so viel Schreiberei hat. Jetzt wollen sie ja, dass jeder Waldbesitzer, wenn er einen Baum fällt, jeden Baum, Durchmesser und so weiter digital erfasst.
AWA: Wie heißt das Gesetz? Was bestätigen muss, wo etwas herkommt. Das hat einen ganz
langen Namen.
MA: Herkunftszeichnungspflichtgesetz. Das ist ja auch in Deutschland das Schlimme. Das ist dort zehnmal so arg. Jedes Ding, muss digitalisiert werden. So kannst du einfach nicht mehr arbeiten. Du bist nur beschäftigt damit irgendwas zu beweisen und zu bestätigen. Aber für was ist die Frage? Für was? Was hat das für einen Zweck?
MA: Dass die Politiker besser entscheiden können. Weil sie wissen, was in diesem Land passiert.
AWA: Also, was mich am schlimmsten stört: Ich will keine EU mehr. Das hat für uns keine Vorteile. Mir ist es egal, wenn ich nach Italien in den Urlaub fahre, wenn ich Geld wechseln muss. Das ist nur für die große Wirtschaft, wirklich nur für die ganz großen globalen Firmen, hat es einen Riesenvorteil gebracht. Aber sonst nicht. Ich bin absolut für die Abschaffung dieser EU- Kommission.
AP: Und welche Nachteile hat es für euch gebracht?
AWA: Damals haben wir es gleich sofort gemerkt, weil wir ein paar mittelgroße Händler hatten, und dann ist alles vom Ausland reingekommen. Die haben zumachen müssen. Weil es viel billiger war. Die sind bankrott gegangen. Das war jetzt nur ein Beispiel, wo man es gleich gemerkt hat. Ich weiß nicht, ob für die EU schon immer diese Absicht bestanden hat und wir es nicht gewusst haben. Aber an und für sich war die Absicht eben für die Wirtschaft, dass es leichter geht. Aber es ist eigentlich nichts leichter geworden. Ich muss sagen, auch die, die das jetzt überhaben, die Ursula und so. Wenn da jemand vernünftiger sitzen würde, könnte das vernünftiger sein. Aber diese obere EU- Kommission, die hat es ja zu Feudalherren entwickelt. Die machen einfach was und die Länder und die verschiedenen Nationen müssten das einfach übernehmen. Und die, die da widersprechen, Ungarn,

Slowakei usw., das sind die Außenseiter. Die sagen, nein, unser Land kommt zuerst und dann kommt erst die ganze EU. Und das sind die Außenseiter. Und die anderen Länder wie Österreich, Deutschland usw., die führen das alles aus, was die EU haben will. Und ohne auf den eigenen Bürger zu achten, ohne auf die Bedürfnisse der eigenen Menschen zu achten. Ich finde, dass sie das einfach so drüber stülpen, wie eine Krake. Das finde ich echt widerwärtig. Das kann ich absolut nicht akzeptieren.

AP: In der gemeinsamen Agrarpolitik hat sich Österreich schon auch ein bisschen quergestellt, oder? Als zum Beispiel die soziale Konditionalität dazu kam, war Österreich das schon auch erst mal dagegen, oder?

AWA: Was genau meinst du jetzt da?

AP: Seit 2023 ist es ja so, dass es noch zusätzlich, um die Förderung von der GAP zu bekommen, auch soziale Kriterien festgelegt wurden.

AWA: Wie kann man denn gegen so etwas sein? Wenn es um Soziale geht, würde ich mitgehen, keine Frage. Ja, aber dann kämen ja wieder so Details wie Unterbringung und... Nein, aber zum Beispiel da ist es wieder zu weit gekommen. Ich meine, man will, dass die unter würdigen Umständen wohnen und innere Hygieneräume haben und so weiter. Aber da ist es dann schon wieder zu sehr ins Detail. Aber Arbeitsrecht finde ich okay. Das finde ich schon gut so. Dass man damit kein Problem hat.

MA: Das war ja ziemlich interessant, weil es gehört zu dem, was den Bürgerkrieg in Amerika ausgelöst hat. Es war Südstaaten gegen Nordstaaten. Und es war ja so, in den Nordstaaten war ja die Industrie weiterentwickelt, und der Süden war die Landwirtschaft. Der Norden wollte die Sklaverei abschaffen. Der Süden, so wie wir Landwirte, hat aber billige Arbeitskräfte gebraucht. Und da ist es eigentlich Stadt gegen Land. Und der Schmäh war ja dann, als die Sklaverei aufgehört hatte, also offiziell, die ganze Sklaven haben ja trotzdem Arbeit gebraucht. Und eigentlich ist die Sklaverei weitergegangen. Indem sie dann halt gesagt haben, passt wir kriegen 80% von deinem Lohn, da hast die Unterbringung, du hast Arbeitsgeräte-Miete, und du hast noch immer für denselben gehackelt, der dich davor versklavt hat, halt auf einer anderen Basis aber eigentlich genau dieselben Umstände außer vielleicht den Peitschen. Du hast noch immer die Sklaverei, weil du hast keine Bildung gehabt, du hast nichts machen können, du hast nichts liefern können, hast jetzt aber bei dem gleichen Typen weiter gehackelt, und so hast du gegen ein sehr hohes Geld dein Haus und die Arbeitsgeräte bekommen. Ja, und es ist so, in der Landwirtschaft brauchst du halt billige Arbeitskräfte, oder leistbare Arbeitskräfte, sagen wir es so, das muss auch billig sein.

AWA: Und in den Städten sind die Leute halt ein bisschen woker und so weiter. Ihr seht, in Wien zum Beispiel, diese Rot-Grünen, die müssen doch wissen, wo ihre Lebensmittel herkommen, das wächst ja nicht im Supermarkt.

MA: Die wissen das nicht.

AWA: Die haben einfach den Bezug schon verloren dazu.
MA: Nur, wenn du die Arbeit kennst, und ich glaube, die meisten Büromenschen kommen sehr wenig mit manuell arbeitenden Menschen zusammen. Das ist eine ganz andere Welt, finde ich. Die haben keine Ahnung, wie sie selber irgendwas reparieren, oder Landwirtschaft oder Erde angreifen. Für die ist das Dreck. Ja, dabei ist es Lebensmittel. Ich bin so verbunden mit meiner Erde. Ich teste den Geschmack. Und das merkt man, du riechst die unterschiedlichen Böden. Das ist ein eigenes Aroma. Und du merkst, wenn der Boden schlecht ist, du merkst, wenn er gut ist. Ein zu feuchter Boden, der schmeckt gammelig. Und wenn der gut ist, das riecht wie eine richtig frische Kräuterwiese. Und dann merkt man, dass es passt. Andere Leute sagen dazu halt Dreck. Die Leute, die in Wien sitzen, die sind halt sehr weit weg von der Materie.
AWA: Ich bin jetzt quasi in Pension, und ich schaue, dass ich noch viel leisten kann, und wenn ich weg bin, dann ist der Markus halt allein nur auf sich gestellt.
AP: Okay, vielleicht so fast abschließend: In wessen Händen liegt eurer Meinung nach die Verantwortlichkeit für die Arbeits- und Lebensbedingungen der Arbeitskräfte in der österreichischen Landwirtschaft? Sowohl von ausländischen Arbeitskräften als auch von euch?
MA: Das ist für jeden. Die Arbeitskräfte müssen sagen, dass das nicht passt, was ihnen nicht gefällt. Die müssen den Mund aufmachen, keine Frage.
AWA: Die können eigentlich zur Arbeiterkammer gehen…
MA: Na, sie können dem Arbeitgeber einfach sagen, das passt nicht, machen wir das so. Und das Landarbeitsgesetz. Das können sie einfordern, was im Gesetz steht. Und natürlich, wenn es leiwand ist und man sagt, ich bin ein guter Arbeiter, ich will mehr arbeiten, dann kann ich das auch machen. Die Kollaboration von den drei, Arbeitsgebern, Arbeitnehmern und Gesetzgeber.
AP: Und Sprachbarrieren? Also können alle ausländischen Arbeitskräfte das äußern?
AWA: Nein. Mit der B. und ich kann ich sagen, wir haben viel gelernt voneinander. Ich kann ein bisschen Ungarisch, sie kann ein bisschen Deutsch und wir können zwei Stunden so viel reden voneinander. Das ohne Problem. Obwohl, es gibt schon Missverständnisse, da muss ich dann schon schimpfen. Obwohl ich weiß, sie hat es wohl nicht verstanden. Wenn sie dann komplett was anderes macht, als was ich gesagt habe. Ich kann ja nicht so wie zu Markus gehen, gemacht werden muss das und das und das. Ich muss dann schon deutlich mit ihr kommunizieren. Und schauen, ob das auch angekommen ist. Es ist nicht so wie bei mir, aber an und für sich haut das ganz gut hin. Und sie ist immer großzügig und wir sind großzügig. Und sie sagt, diese Viertelstunde brauchst du nicht zahlen. Und ich sage, nein, du kriegst eine Viertelstunde drauf. Also, das haut ganz gut hin.
AP: Seht ihr Konsumenten auch in der Verantwortung?

MA: Die Frage ist, wieviel der Konsument wirklich machen kann. Was er machen kann, ist das Produkt kaufen oder nicht kaufen. Das ist halt das Statement. Und wenn keiner was kauft, die Frage ist, sind dann unsere Produkte zu teuer? Oder hat der Konsument zu wenig Geld? Oder ist der Handel zu teuer? Oder ist die Erwartung vom Kunden, das müsste billiger gehen? Es wäre schön, wenn es billiger gehen würde. Aber das Lustige ist, Bio kriegst du eh für fast gleiche Preise wie Konventionell. Viele Leute sagen, dass sie eine Bio-Ware zum gleichen Preis wie konventionell verkaufen.

AWA: Das siehst du ja im Supermarkt. Das ist ja gar nicht so teuer. Ich finde es nicht so teuer.

AP: Tragen für euch die Supermarktketten auch eine große Verantwortung?

MA: Die schon eher. Weil das hast du ja sicher auch schon gehört, weil viele Aktionsangebote auf die Kosten von den Bauern gehen und so weiter. Das kann jetzt jemand, der eine Aktion machen will, eher auf seine Kosten machen. Wenn man sagt, wir machen eine Aktion, du kriegst 20% weniger diesmal, das ist ja: what the fuck?! Wo gibt es so etwas? Das kriegst du nirgends.

AWA: Also beim Bauern, wenn es um Masse geht, wird es schon sehr gedrückt. Und wir müssen uns nicht, also unsere Produkte vom B.s.-Kisteln. Da kann man schon sehr verhandeln mit den Preisen. Wenn ich jetzt meinen Betrag sage und das ist nicht zu übertrieben, dann sagt sie ja gut, okay, zahle ich dir. Weil ich wahrscheinlich eh nicht so teuer bin. Weil sie wahrscheinlich woanders auch mehr zahlt, das hab ich schon mitgekriegt.

MS: Ja, es gibt ja Konkurrenz von V. Weiß nicht, ob du die kennst. Das ist ein großer Bio- oder Gemüsehändler.

AWA: Das waren so junge Männer damals, die sind jetzt eh schon bald 20 Jahre da.

MA: Bist du des Wahnsinns, 20 Jahre?

AWA: Die sind jetzt schon bald 20 Jahre da, Markus! Die Zeit vergeht doch so schnell. Inzwischen haben die eine Riesenfirma aufgebaut. Es ist schon eine Riesenhalle und viele landwirtschaftliche Betriebe und ein globaler Global Player.

MA: Ein Riesenglashaus gebaut. Und sie importieren jetzt von überall von der Welt, die ganze Palette.

AWA: Und sie kriegt es jetzt auch von den V. Und sie hat auch gesagt, also andere Bauern hatten ähnliche Probleme wie wir jetzt, erstens mit der Witterung und mit den Schädlingen und sie haben jetzt sehr wenig saisonales Wintergemüse gekriegt. Und sie haben es dann über die V. im Ausland gekauft.

MA: Und die haben jetzt eine neue Konkurrenz mit den Kisten.

AWA: Das wird dann wahrscheinlich wesentlich leichter, weil die bestellt es einfach und fertig. Ich meine, wir könnten den V. auch was liefern.

MA: Aber was sollen wir denn liefern? Wenn die Reiswanzen alles auffressen. Das ist wirklich irre. Da hast du ein Paprika und da sind über 100 Einstichstellen von den Reiswanzen drauf. Die sind oft innen schimmelig. Weil die Reiswanzen übertragen die Schimmelpilze. Und sonstige Krankheiten, und das ist eigentlich das Problem.
AP: Was würdet ihr euch für die Landwirtschaft in Österreich wünschen? Wie würde die Landwirtschaft in einem idealen Österreich aussehen?
MA: Das sind viele Faktoren.
AWA: Das ist gut für uns auch, zum Reflektieren, dass du uns solche Fragen stellst. An manche Dinge denkt man nicht so. Obwohl wir eh viel reden über viele Dinge.
MA: Die Frage ist, was ist die Strategie von dem Ganzen? Mit der Landwirtschaft da geht es ja um Ernährungssicherheit, eigene Versorgungssicherheit, dass man alles im Land hat, um sein eigenes Volk im Notfall zu versorgen. Verzichtet man komplett drauf, dann kann man, auf die ganzen Bauern… Machen wir halt ein Digitalisierungs-Offensive, und investieren ein bisschen mehr in KI.
AWA: Ja, dann kann man auch keine Lebensmittel produzieren.
MA: Ja, man riskiert es halt und kauft alles aus Argentinien, zum günstigeren Preis, und was wir dann alle hackeln, am Land die Leute, keine Ahnung.
AWA: Wie heißt der eine nochmal, wovon du mir erzählt hast. Wie heißt er schnell. Du hast gesagt, die niederen Menschen sind dann unnötig, die muss man dann mit Drogen und Spielen unterhalten. Das sind eigentlich die mindere Arbeiterklasse, die wird dann nicht mehr gebraucht, die muss man entweder reduzieren, oder unterhalten auf niederem Niveau. Wie heißt er denn jetzt schnell? Harari?
MA: Yuval Harari.
AP: Ihr dürft auch ganz utopisch denken, es muss nicht realistisch sein. Was würdet ihr euch wünschen?
MA: Also mein größtes Problem, was ich persönlich sehe, im Betrieb, das sind die Schädlinge. Wenn ich ein Gemüse mache, und das wird schön, und ist dann nachher hin. Dann braucht man es nicht machen.
AWA: Dann haben wir eigentlich schon die Arbeitskraft gezahlt, und alles investiert, und beregnet und alles und dann kommt nichts dabei raus. Voriges Jahr war es wirklich schlimm.
MA: Ja, die Reiswanzen, auf die Bohnen, auf die Paprika, auf die Habaneros sogar, auf den Oliven sitzen sie, egal wo.
AWA: Oh ja, die Oliven haben wir jetzt auch nämlich.
MA: Ja, es gibt jetzt sehr viele Olivenbäume in Pamhagen. Wir haben noch kleine, aber es gibt ja solche, die viel ausgepflanzt haben.
AP: Oh wie schön. Werden die hier so groß, ohne dass die im Winter erfrieren?

MA: Also, meine haben es relativ ist gut überstanden. Dann die von meinen Nachbarn, die sind, im ersten Jahr, glaube ich, vertrocknet im Winter. Sind jetzt aber alle wieder ausgetrieben. Man muss jetzt schauen, es gibt viele Sorten, die es aushalten, viele nicht. Das ist jetzt gerade alles in der Testphase. Wir bauen gerade eine Genossenschaft auf. Ziemlich von Anfang an sind wir dabei. Jetzt versuchen wir, in die Richtung zu gehen. Viele von unserer Genossenschaft haben schon 4.000-5.000 Bäume gepflanzt. Jetzt sind wir gerade dabei, eine Olivenpresse zu kaufen. 100.000 Euro, damit man eine richtige Menge vorarbeiten kann.

AWA: Wird man dann anteilsmäßig beteiligt bei den Unkosten? Je nach Größe?

MA: Die Frage ist, wie groß das ist. Ich brauche kein volles Pressrecht für meine Bäume. Ich brauche eigentlich gar keine Oliven pressen, mit meinen 100 Bäumen. Ich glaube, dass wir eher eingelegte Oliven machen werden. In die Richtung.

AWA: Da können wir die B. auch besser beschäftigen. Du musst dann die Oliven alle anstechen.

MA: Und natürlich ganz kontrolliert. Wir haben ja schon die ganzen Schädlinge aus Italien da. Die Essigfruchtfliege und so. Da ist schon alles vorhanden. Das war eigentlich nicht hier heimisch. Genauso wie mit den Nüssen, die Walnussfruchtfliege. Das gibt es auch schon seit 15 Jahren.

AWA: Das kommt alles mitgeliefert. Wenn du das mit der Erdballen kriegst, das ist klar… Die Globalisierung hat einerseits etwas Schönes, aber es bringt auch sehr viele Nachteile.

MA: Es darf nicht zu schnell gehen. Mit der Globalisierung ist alles ein Einheitsbrei geworden. Wenn jeder Big Player in jedem Land vorhanden ist, schaut es überall gleich aus. Du fährst auf Urlaub irgendwo hin, aber es sind genau die gleichen Scheißgeschäfte am Flughafen oder in der Einkaufsstraße. Es bleiben halt auch nur die Großen übrig. Wenn du die Grenzen für alles aufmachst. Es ist halt schon fad.

AP: Gibt es abschließend etwas Wichtiges, was ihr noch gerne loswerden würdet?

AWA: Also wir würden jetzt gerne etwas investieren, aber es geht sich nicht aus. Vielleicht ein Crowdfunding-Ding. Um weiterzuleben, müsste man ein paar Sachen investieren, damit der Markus weiter existieren kann. Aber es geht sich einfach nicht aus. Ich weiß nicht, wie man das macht. Man bräuchte einen Sponsor, oder müsste man dann auch etwas bieten?

MA: Es ist halt einfach so, dass alle Zutaten für die Landwirtschaft extrem teuer sind. Ob es ein Traktor ist, oder ein Dünger, oder der Mist, den wir brauchen, Energieaufwand, Sprit. Die Gießerei. Und der Trend ist halt, du weißt, du stehst sicher in 5 Jahren wieder mit einer Arbeitskraft weniger da. Oder mit einer weniger, die du dir leisten kannst. Das wird sicher nicht besser werden.

AWA: Außer es bricht alles zusammen und es erneuert sich alles vom Grund auf. Eigentlich würde ich mir das wünschen. Ich wünsche mir einen Reset, aber nicht so wie der World

Economic Forum in Davos, falls du von dem schon gehört hast. Sehr wichtig für dieses Thema. World Economic Forum W-E-F Und das findet jedes Jahr in Davos statt.
MA: Die ganzen Superreichen, die über die Zukunft der Menschheit diskutieren. Da wird auch Landwirtschaft angesprochen. Ich glaube, da erfährst du einiges. Ich glaube, du kannst dir das auf YouTube anschauen. World Economic Forum Agriculture. Da wirst du sicher ein, zwei Vorträge sehen. Und da sitzen halt die ganzen Hauptleute für jedes Land und Elon Musk.
AWA: Und der Putin durfte jetzt nicht mehr dran teilnehmen. Er ist ausgeschlossen worden. Die überlegen sich, was sie mit uns noch alles machen können. Und der Yuval Harari, der spricht auch dort. Was machen wir dann mit dem niederen Volk, wenn alles durch KI ersetzt wird? Müssen wir dann reduzieren oder beschäftigen?
MA: Durch Wohlstand reduziert sich das Bevölkerungswachstum sowieso. Das ist grundsätzlich immer so.
AWA: Darüber habe ich erst einen Artikel gelesen. Wohlstand hilft nicht dabei, dass die Leute mehr Kinder kriegen, sondern weniger. Wenn die Leute arm sind, haben sie eher mehr Kinder, als wenn sie im Wohlstand leben. Weil dann wollen sie auf nichts mehr verzichten.
MA: Und in den ärmeren Ländern hast du noch mehr Landwirtschaft. Du hast aber auch deine eigenen Kinder aus der Reproduzierung. Und damit deine billigen Arbeitskräfte. Sozusagen.
AWA: Das ist so. Wenn man sich betrachtet, wie es bei uns angefangen hat. Wir mussten ja in den Ferien als Kinder immer arbeiten. Aber das war so. Wir haben das nicht als Sklaverei gesehen. Wir haben zwar schon oft gejammert, weil es anstrengend war. Wir haben z.B. Gurken geerntet im Sommer. Und da bist du halt von 4 in der Früh bis Mittag unten und du sollst ernten. Und die Schulferien mussten wir alle mitmachen. Ohne Lohn. Ja, wir haben dafür wieder eine neue Schulkleidung bekommen. Jedenfalls meine Mutter hat mir einmal eine Reise geschenkt, da sind wir einen Tag nach Budapest gefahren. Ich habe einen Reisepass bekommen mit 14 Jahren. Und dann haben wir einen Tagesausflug nach Budapest gemacht. Mit dem Autobus. Das war für mich schon ganz toll. Also Urlaub oder sowas hat es hier nicht gegeben. Wir sind vielleicht einmal Bahn gefahren nach Illmitz. Das war unser Urlaub. Unser Urlaub war, wenn wir Freiheit hatten. Wenn wir unterwegs waren. Wir mussten jetzt auch nicht die ganzen Ferien jeden Tag arbeiten. Wir haben schon viel Freiheit gehabt. Aber auf jeden Fall waren wir da mit eingerechnet.
MA: In der Peak-Time.
AWA: Ohne das wäre es nicht gegangen. Oder meine Brüder haben dann mit ihren Freunden ein bisschen Taschengeld verdient. Sie sind zum Paprika picken gekommen. Oder an Fisolenernten und so. Die haben das Taschengeld hier verdient. Anders geht es nicht. Außer die Lohnkosten sinken extrem. Dann ja. Dann kann ich mehr anstellen. Jeder Bauer,

den ich kenne, der reduziert. Weil es einfach arbeitskrafttechnisch nicht geht. Wenn alle Acker bebauen, dann geht es sich auch nicht mehr aus. Weil dann kann keiner seine Kartoffeln verkaufen. Weil wie gesagt, der Markt zu 80% aus der Ukraine kommt. Das Getreide, was nämlich unter ganz anderen Umständen produziert wird, nicht wie bei uns. Wir haben wirklich die höchsten Standards in Österreich, kannst du sagen. Und das wird ja alles untergraben durch Argentinien und auch durch das, was von der Ukraine kommt. Die haben zwar super tolle Erdböden, um die ja auch gekämpft wird. Die haben unglaublich tolle Böden. Das ist auch ein Anlass für den Krieg. Der Boden, die Erde und die Bodenschätze. Eigentlich hat das auch den deutschen Bauern sehr zugesetzt. Was ist mit dem Getreide, das plötzlich die Ukrainer reinliefern durften? Viel davon ist nach Mitteleuropa reingegangen. Und das hat den Markt hier zerstört. Ja, es hängt alles miteinander zusammen.
AP:. Ich danke Euch für Eure Zeit. Und ich lasse Euch gerne die Arbeit zukommen.
AWA: Hat dir das jetzt eh was gebracht?
AP: Ja, voll! Das hat mir sehr viel gebracht. Es war auch gar nicht leicht, jemanden zu finden, der bereit ist. Ich habe wirklich ganz vielen Landwirten geschrieben.
AWA: Echt? Wir haben eh das Bedürfnis über uns zu reden.
AP: Ja, genau. Aber da wart Ihr tatsächlich die Einzigen. Die meisten haben auch gar nicht geantwortet. Ein paar haben geschrieben, sie haben keine Lust, zu dem Thema zu sprechen. Vielen Dank Euch.
AWA: Gerne, wir freuen uns.

8.7 Expertinnen-Interview mit einer Mitarbeiterin des ÖGB

Als kleiner Einstieg: Wer bist du und wofür bist du im ÖGB zuständig?

Mein Name ist [redacted] und ich bin [redacted] Beraterin beim Österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB). [redacted]

Welche Rolle spielt der ÖGB für die saisonalen Erntearbeiter*innen aus dem Ausland?

Der ÖGB spielt eine sehr zentrale Rolle beim Schutz der Arbeitnehmer*innen und setzt sich dafür ein, dass ausländische Saisonarbeiter*innen faire Arbeitsbedingungen erhalten. Das umfasst z. B. gerechte Bezahlung, die Einhaltung von Arbeitszeitregelungen, Urlaubsanspruch und Sicherheitsstandards auf dem Feld.

Im Rahmen des Projekts Fair Labour Mobility EU unterstützt der ÖGB mobile Arbeitskräfte – insbesondere Saisonarbeitskräfte, entsandte und mobil Arbeitnehmer*innen, sowie Drittstaatsangehörige – durch mehrsprachige Beratung im Arbeits- und Sozialrecht sowie bei der Durchsetzung ihrer Ansprüche.

Viele Erntearbeiter*innen wissen nicht genau, da sie aufgrund der saisonalen Beschäftigung sowie zahlreicher sozialer und arbeitsrechtlicher Hürden häufig von Prekarität, Ausbeutung und Unsicherheit betroffen.

In Zusammenarbeit mit einem gewerkschaftsnahen Beratungsnetzwerk in mehreren EU-Mitgliedstaaten bietet der ÖGB rechtliche Unterstützung, Mediation und grenzüberschreitende Kooperation an. Zudem besteht eine enge Zusammenarbeit mit Sezonieri und PRO-GE.

Was sind die wichtigsten Gesetzestexte für die Organisation der Rechte saisonaler Arbeitnehmer*innen aus dem Ausland in Österreichs Landwirtschaft auf EU-Ebene?

Es gibt mehrere EU-Richtlinien und -Verordnungen. Der wichtigste Text ist die Arbeitnehmerfreizügigkeit nach Art. 45 AEUV. Sie garantiert EU-Bürgerinnen und -Bürgern, dass sie in jedem Mitgliedstaat arbeiten, wohnen und unter denselben Bedingungen wie Inländer beschäftigt werden dürfen.

Eine weitere zentrale Regelung ist die Saisonarbeiter-Richtlinie 2014/36/EU. Sie betrifft Drittstaatsangehörige, also Arbeitskräfte aus Nicht-EU-Staaten, und regelt insbesondere Arbeitsverträge, Unterbringung, Entlohnung sowie den Schutz vor ausbeuterischen Arbeitsbedingungen.

Im Bereich der Sozialversicherung sind die Koordinierungsverordnungen (EG) Nr. 883/2004 und 987/2009 maßgeblich. Sie legen fest, in welchem Staat Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten sind.

Was sind die wichtigsten Gesetzestexte in Bezug auf die Rechte saisonaler Arbeitnehmer*innen aus dem Ausland in Österreichs Landwirtschaft auf nationaler Ebene?

Es gelten das Landarbeitsgesetz (LAG 2021) sowie die jeweiligen Landarbeits-Kollektivverträge der Bundesländer, die Mindestlohn, Überstundenzuschläge und Sonderzahlungen festlegen.

Zusätzlich gelten das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG), NAG – Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz, das das Aufenthaltsrecht regelt, sowie das Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG). Spezielle Bestimmungen für Saisonarbeitskräfte in der Land- und Forstwirtschaft enthält die Land- und Forstarbeiter-Saisonarbeitsverordnung (LF AStV).

Welche Institution kontrolliert welche der gesetzlichen Vorgaben?

Das BMF (Finanzpolizei) ist für die Kontrolle illegaler Beschäftigung, die Überprüfung der Entlohnung gemäß dem Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG), die Überwachung der Einhaltung von Meldepflichten und die Bekämpfung von Schwarzarbeit zuständig.
Das Arbeitsinspektorat kontrolliert Arbeitszeitregelungen, Sicherheit und Gesundheitsschutz. Im Bereich der Land- und Forstwirtschaft sind die Land- und Forstwirtschaftsinspektionen der Bundesländer zuständig.
Die ÖGK ist zuständig für Angelegenheiten der Sozialversicherung und die Anmeldung.
Das AMS ist zuständig für die Erteilung von Beschäftigungsbewilligungen und die Kontrolle der Einhaltung von Saisonkontingenten.
Die Aufenthaltsbehörden (z. B. MA 35, Bezirkshauptmannschaften, BFA, Fremdenpolizei/LPD) sind zuständig für Einreisebestimmungen, Aufenthaltsrecht, Visa und Aufenthaltstitel.
Das Arbeits- und Sozialgericht ist zuständig für die Durchsetzung arbeits- und sozialrechtlicher Ansprüche (z. B. Entgeltforderungen, Kündigungsanfechtungen, sozialversicherungsrechtliche Streitigkeiten).

Was sind deiner Erfahrung nach die gängigsten Verletzungen dieser Rechte in Österreichs Landwirtschaft? Haben Sie hierfür ein konkretes Fallbeispiel?
Zu den häufigsten Problemlagen zählen Bezahlung unter dem kollektivvertraglichen Mindestlohn, Nichtvergütung von Überstunden sowie von Sonn- und Feiertagsarbeit, unzureichender Gesundheitsschutz und fehlende oder nur teilweise Anmeldung zur Sozialversicherung. In den meisten Fällen sind davon Migrant*innen oder Arbeitnehmer*innen betroffen, die unter unzumutbaren Bedingungen beschäftigt werden.

Zudem kommt es häufig zu fehlenden schriftlichen Arbeitsverträgen und Dienstzetteln sowie zu mangelnder Information über Rechte und Pflichten. Oft fehlen auch ordnungsgemäße

Arbeitszeitaufzeichnungen, Arbeitsschutzbestimmungen werden unterschätzt oder Sicherheitsvorschriften werden nicht ausreichend eingehalten – insbesondere bei bestehenden Sprachbarrieren. Diese Umstände führen nicht selten zu Arbeitsunfällen und erheblicher Unsicherheit bei den Betroffenen. Arbeitsunfälle werden häufig nicht gemeldet und die Beschäftigten anschließend unmittelbar in ihr Heimatland geschickt bzw. transportiert.

Die Wohnungsbedingungen sind häufig sehr mangelhaft. Zudem kommt es vor, dass Arbeitskräfte zwar anwesend und arbeitsbereit sind, der Arbeitgeber jedoch mitteilt, dass an dem Tag keine Arbeit erforderlich ist. Dennoch werden für diese Zeit Minusstunden angerechnet, obwohl die Arbeitskräfte arbeitsfähig und verfügbar sind.

Wo siehst du die Ursachen für die scheinbar systematische Verletzung dieser Rechte?
Die Probleme und die mögliche Ausbeutung von Erntehelfer*innen, insbesondere von Drittstaatsangehörigen, haben mehrere Ursachen. Zunächst bestehen häufig Sprach- und Kulturbarrieren: Viele Arbeitnehmerinnen verstehen die Sprache des Einsatzlandes nicht und können deshalb nicht direkt mit dem Arbeitgeber kommunizieren. Oft werden Vermittler aus dem Heimatland eingesetzt, die die Kommunikation übernehmen. Dies kann zu Missverständnissen führen und Erwartungen auf beiden Seiten verzerren.

Ein weiterer Grund ist der Informationsmangel über Rechte und Pflichten: Arbeitnehmer*innen kennen ihre Arbeitsrechte oft nicht, und sprachliche Hürden erschweren den Zugang zu Informationen und die Durchsetzung der Rechte.

Zusätzlich besteht bei vielen Drittstaatsangehörigen eine Abhängigkeit vom Arbeitgeber aufgrund des Aufenthaltsstatus. Der Aufenthalt ist oft an die Beschäftigung gebunden, wodurch ein Machtgefälle entsteht und die Arbeitnehmerinnen unter Druck geraten, schlechte Arbeitsbedingungen zu akzeptieren.

Schließlich gibt es strukturelle Probleme und unzureichende Kontrollen: Die Kontrolle durch Behörden ist oft nicht effektiv genug, sodass Arbeitgeber strukturell profitieren und die Ausbeutung fortbestehen kann.

Welche Rolle spielt Rassismus im Arbeitsalltag der Erntearbeiter*innen aber auchim ganzen System der saisonalen Erntearbeit (Anstellung etc.)?
In vielen Betrieben herrschen weder Respekt noch Mitbestimmung und oft gibt es keinen Betriebsrat. Die Beziehungen zwischen Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen sind hierarchisch geprägt. Die Arbeitgeber*innen haben deutlich mehr Macht und die Arbeitnehmer*innen sind von ihnen abhängig.

Diskriminierung äußert sich nicht nur direkt zwischen Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen, sondern auch innerhalb der Belegschaft. Unterschiedliche Migrant*innengruppen werden unterschiedlich behandelt. So erhalten beispielsweise polnische Arbeitskräfte oft die besseren Quartiere, während Rumänen (oft Roma) oder Bulgaren schlechtere Unterkünfte und Arbeitsbedingungen bekommen. Migrant*innen werden oft auch die körperlich härtesten, gefährlichsten oder gesellschaftlich weniger anerkannten Aufgaben zugewiesen. Religiöse und ethnische Unterschiede führen zusätzlich zu Spaltungen und Benachteiligung unter den Saisonarbeitskräften.

Welche Möglichkeiten hat ein*e Erntearbeiter*in, um die eigenen rechtlichen Ansprüche geltend zu machen?

Erntehelfer*innen sollten zunächst aktiv werden und den Kontakt zum Vorarbeiter oder Arbeitgeber suchen, um Fragen oder Probleme direkt anzusprechen – möglichst auch schriftlich. Es ist wichtig, die eigenen Rechte zu kennen, etwa die Ansprüche aus dem Kollektivvertrag oder dem Gesetz bzw. dem Vertrag. Gleichzeitig sollten Beweise gesammelt werden. Dazu gehören das Notieren von Arbeitszeiten und Arbeitstagen, das Festhalten von Pausen, das Aufbewahren von Dienstplänen, Lohnzetteln und dem Arbeitsvertrag sowie das gegebenenfalls Fotografieren. Außerdem sollte die Sozialversicherungsmeldung überprüft werden, um sicherzustellen, dass die Beiträge korrekt abgeführt werden.

Es ist ratsam, sich bei den Gewerkschaften, der AK, Sezonieri, der Caritas oder der UNDOK beraten zu lassen.

Bei der Feldaktion, auf der wir im Juni gemeinsam waren, wurde uns gesagt, dass sich die Bedingungen nach der Novelle des LAG etwas gebessert hatten (z.B. WC´s am Feld), nun aber wieder schlechter geworden sind, woran könnte das liegen?

Ich kann nur meine eigene Meinung und Theorie äußern. Meiner Erfahrung nach verbessern sich die Arbeitsbedingungen meist erst nach mehreren Kontrollen oder Aktionen unsererseits. Grundsätzlich gibt es zwei Realitäten: Gesetzlich ist vieles gut geregelt, doch in der Praxis werden die Vorschriften oft nicht eingehalten. Wenn Strafen nicht effektiv sind und die Behörden nicht über genügend Kapazitäten verfügen, um regelmäßig zu kontrollieren, werden die gesetzlichen Bestimmungen häufig ignoriert. Ein weiteres Problem betrifft die Strafen gegen Lohn- und Sozialdumping: Bis 2021 war, wie im österreichischen Verwaltungsstrafrecht üblich, eine Bestrafung pro betroffene Arbeitnehmer bzw. jeder betroffenen Arbeitnehmerin vorgesehen (Kumulationsprinzip). Mit der Novelle von 2021 wurden die Mindeststrafen und das Kumulationsprinzip abgeschafft, sodass nun nur noch eine einzige Strafe verhängt wird – unabhängig davon, wie viele Personen betroffen sind.

Meiner Meinung nach hat diese Änderung die Abschreckungswirkung deutlich verringert, sodass Verbesserungen der Arbeitsbedingungen schnell wieder zurückgenommen oder ignoriert werden. Außerdem waren die Erntehelfer*innen aus dem Ausland direkt von den Corona-Maßnahmen betroffen, und nach der Wiederöffnung der Grenzen hat alles wieder von vorne begonnen – zusammen mit der Prekarität.

Info: https://www.awblog.at/Arbeit/Sind-die-Strafen-gegen-Lohndumping-effektiv

In wessen Händen sehen Sie die Verantwortlichkeit für die Arbeits- und Lebensbedingungen der Arbeitskräfte in der österreichischen Landwirtschaft?
Arbeitgeber (Einhaltung der Gesetze und Regelungen), Staat und Behörden (Kontrolle und Durchsetzung der Rechte), Politik/Verwaltung (Gestaltung und Änderung der Rahmenbedingungen und Gesetze), Beratungsnetzwerke (zur Aufklärung der Arbeitnehmer*innen, Rechtsschutz, Gewerkschaft/ Interessenvertretung – auch in der Muttersprache)

Welche Rechte haben Saisonarbeiter*innen aus dem Ausland in Bezug auf Arbeitslosigkeit und Altersvorsorge?
Drittstaatsangehörige:

Das Aufenthaltsrecht ist an die Dauer der Beschäftigung gebunden (z. B. maximal 6 Monate als Saisonier). Nach Beendigung oder Abbruch der Beschäftigung besteht kein Anspruch auf Aufenthalt in Österreich und damit auch kein Anspruch auf Arbeitslosengeld.

Ob und wie Versicherungszeiten angerechnet werden, hängt davon ab, ob zwischen Österreich und dem jeweiligen Herkunftsstaat ein zwischenstaatliches (bilaterales) Sozialversicherungsabkommen besteht

EWR-/EU-Bürger*innen:

Das Aufenthaltsrecht ist nicht direkt von der Beschäftigungsdauer abhängig. Saisonarbeitskräfte aus der EU haben Anspruch auf Arbeitslosengeld in Österreich, sofern die Voraussetzungen des AMS (z. B. erfüllte Anwartschaft) erfüllt sind. Zeiten aus anderen EU-Ländern können nach der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 (VO 883/2004) für den Anspruch angerechnet oder aus Österreich zeitlich begrenzt in andere EU-Länder übertragen werden.

Altersvorsorge: Saisonarbeitskräfte sind sozialversichert; Pensionszeiten aus dem Ausland können gemäß VO 883/2004 angerechnet werden.

Auch ähnlich ist die Situation bei Schwangerschaft und Karenz.

Was sind die großen Unterschiede bei der Anstellung von Saisonarbeiter*innen aus dem europäischen Ausland vs. Aus Drittstaaten?

Aufenthaltsrecht bei EU-Bürger*innen nicht unmittelbar an den Arbeitgeber gebunden-freier Zugang zum Arbeitsmarkt; Arbeitsplatzverlust heißt nicht automatisch Verlust des Aufenthaltsrechts

Drittstaatsangehörige an Arbeitgeber gebunden, Beschäftigungsbewilligung und Aufenthaltstitel/Visum notwendig

Was hältst du von der Beschäftigungsbewilligung? Hättest du eine Idee für eine sinnvolle Alternative hierzu?

Vorschlag: Arbeitnehmer*in erhält befristetes Aufenthaltsrecht für Saisonarbeit, nicht gekoppelt an einen konkreten Betrieb wie bei der Beschäftigungsbewilligung, sodass Arbeitgeberwechsel möglich sind.

Erkennst du in deiner Arbeit einen Wandel, was die Herkunftsländer der Erntearbeiter*innen betrifft?

Früher kamen die Erntearbeiter*innen überwiegend aus den Nachbarländern, später aus den neuen EU-Mitgliedstaaten wie Bulgarien und Rumänien. Dabei stammen viele gezielt aus Grenzregionen, z. B. zweisprachige Gebiete an der bulgarisch-rumänischen Grenze, aus der Moldau in Rumänien oder aus Ungarn. In den letzten Jahren ist ein Wandel erkennbar: vermehrt kommen Arbeitskräfte aus den Westbalkanstaaten sowie aus Georgien und der Ukraine. Soweit ich weiß, gibt es mittlerweile auch Saisonarbeiterinnen aus Nepal, Thailand und Vietnam, wobei ich dies nicht mit Sicherheit bestätigen kann.

Was sagst du zur GAP und in diesem Zusammenhang zur sozialen Konditionalität?

Wieder etwas, das auf dem Papier sehr gut klingt, aber in der Praxis schwer umsetzbar ist – es wäre sinnvoll, wenn es nachhaltige Kontrollmechanismen gäbe, um die Einhaltung der Vorgaben wirklich sicherzustellen.

GAP→ Rahmenbedingungen und Vorgaben für landwirtschaftliche Betriebe innerhalb der EU; die Betriebe erhalten Zahlungen von der EU, wenn die Vorgaben erfüllt sind. Dazu zählen: Arbeitsschutz, Sicherheit und faire Beschäftigung und Bezahlung von Erntehelfern (soziale Konditionalität), Umweltschutz, usw. D.h. Zahlungen sind daran geknüpft, dass arbeitsrechtliche und arbeitsschutzrechtliche Mindeststandards eingehalten werden und faire

Arbeit ist somit Voraussetzung für die Förderung der Betriebe. → Kontrolle und Einhaltung der Arbeitsstandards, weniger Ausbeutung der Erntearbeiter*innen und Saisoniers

Was könnten deiner Meinung nach sinnvolle Lösungsansätze sein, um die Rechte der Erntearbeiter*innen aus dem Ausland besser zu schützen?
Information und Transparenz für die Arbeitnehmer*innen: Verpflichtende, mehrsprachige Informationsmaterialien zu Lohn, Arbeitszeit, Unterkunft, Krankenversicherung, Rechte, Beratungsstellen, kostenlose Rechtsberatung.
Unsere gemeinsame Initiative auf EU-Ebene: Dauerhaftes, EU-weites Beratungsnetzwerk für mobile und entsandte Beschäftigte
https://www.faire-mobilitaet.de/ueber-uns/unterstuetzungsnetzwerk/
https://www.fair-labour-mobility.eu/

In einem von Marliese Mendel (2021) verfassten und auf der ÖGB Seite veröffentlichten Artikel lautet die Überschrift: „Moderne Sklaverei: Wie gegen die Ausbeutung von Erntearbeitern gekämpft wird“ - Was hältst du von der Bezeichnung der saisonalen Erntearbeit durch ausländische Arbeitskräfte in Österreich als Form moderner Sklaverei? Was würdest du daran evtl. kritisieren?
Aspekte der Sklaverei, die sich auf die saisonale Erntearbeit beziehen, zeigen sich unter anderem in finanzieller Not und der Abhängigkeit von der Arbeitsstelle, wodurch Ausbeutung ermöglicht wird und Arbeitskräfte oft nicht fair behandelt werden. Diese Abhängigkeit, die Arbeit unter schlechten Bedingungen sowie der Mangel an Kenntnis über die eigenen Rechte lassen einen Vergleich zur modernen Sklaverei zu. Arbeitgeber nutzen häufig ihre Machtposition aus, indem sie Personalausweise oder Bankkarten zurückbehalten oder Unterlagen an die Adresse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten, die ihnen nicht zugänglich gemacht werden – so werden wichtige Informationen, etwa von der Sozialversicherung (ÖGK) oder der Unfallversicherung (AUVA), verwehrt. Wenn Erntehelferinnen krank werden, kommt es oft zu sofortigen Kündigungen, manchmal auch zu ohne Geld oder Essen zurückgelassenen Personen. Häufig sind sie isoliert als eigene Community, was soziale Unterstützung erschwert und die Abhängigkeit vom Arbeitgeber noch verstärkt. Oft leben Verwandte oder Familien gemeinsam und sind gegenseitig abhängig: Wenn beispielsweise die Frau schwanger wird, muss sie manchmal sofort gehen, ohne ihre Ansprüche geltend machen zu können, damit ihr Mann nicht gekündigt wird. Drittstaatsangehörige sind zusätzlich stark abhängig, da ihr Aufenthaltsstatus eng an die Arbeitsstelle gekoppelt ist, was ihre Machtposition gegenüber dem Arbeitgeber weiter schwächt.

In welchen konkreten Aspekten erkennst du Formen moderner Sklaverei?

Ich war bei einer Kampagne in mehreren Dörfern in Bulgarien, wo es praktisch keine Infrastruktur und Industrie gibt. Von dort aus reisen die Erntehelfer*innen nach Österreich und Deutschland. Die Situation war folgende: Der Bus wartete und die Leute wussten nicht, wo und für wen sie arbeiten würden. Saison für Saison fährt meist jemand aus der Familie, danach wechseln sie sich ab. Oft wissen sie nicht, wer der Arbeitgeber ist. Meiner Meinung nach liegt das Problem darin, dass sie keine Perspektive haben, sich und ihre Familien in der eigenen Heimat zu ernähren, und dass es keine Alternative gibt, als unter allen Bedingungen zuzustimmen, um irgendeine Arbeit zu bekommen. Für mich ist das ein Beispiel für moderne, freiwillige Sklaverei, da die Menschen unter prekären Bedingungen arbeiten, weil sie keine andere Perspektive haben. (Menschen als Eigentum).