



**University of
Zurich**^{UZH}

Wie die Hilfe zum Bauern kommt: Die Rekrutierung von familienfremden Arbeitskräften aus dem Ausland im Schweizer Gemüsebau

GEO 511 Master's Thesis

Author

Meret Oehen

13-110-598

Supervised by

Dr. des. Isabella Stingl

Dina Bolokan (tina.bopp@unibas.ch)

Faculty representative

Prof. Dr. Christian Berndt

30.09.2021

Department of Geography, University of Zurich



**Universität
Zürich^{UZH}**

Wie die Hilfe zum Bauern kommt:

Die Rekrutierung von familienfremden Arbeitskräften aus dem Ausland im Schweizer Gemüsebau

GEO 511 Masterarbeit

30. September 2021

Eingereicht durch:

Meret Oehen (13-110-598)

Geographisches Institut der Universität Zürich

Fakultätsvertretung: Prof. Dr. Christian Berndt, Head of Economic Geography Unit

Betreuung: Isabella Stingl, PhD Economic Geography

Externe Betreuung: Dina Bolokan, PhD Gender Studies Universität Basel

Abstract

Die Schweiz war eine Pionierin in der Rekrutierung von saisonalen Arbeitskräften aus dem Ausland. Schon 1931 führte die Schweiz als eines der ersten Länder in Europa den Saisonierstatus ein, welcher es erlaubte Arbeitskräfte flexibel rekrutieren zu können ohne, dass die Arbeiter*innen sich permanent in der Schweiz niederliessen. Dies hatte ein *Rotationssystem* zur Folge, welches für einen steten Nachschub an Arbeitskräften aus den wirtschaftlich schlechter gestellten Gebieten Europas wie Italien und Portugal führte. Durch Veränderungen in den gesetzlichen Rahmenbedingungen wie die Personenfreizügigkeit und die Osterweiterung der Europäischen Union veränderten sich die Herkunftsländer der Arbeitskräfte. 2002 wurde der Saisonierstatut abgeschafft und durch die Kurzaufenthaltsbewilligung ersetzt. Das *Rotationssystem* wurde durch die *zirkuläre Migration* ersetzt, welche im allgemeinen Diskurs in der Schweiz und Europa als «win-win-win-Lösung» und Form der Entwicklungshilfe betrachtet wird. Dass es sich dabei um eine Fortführung derselben inhärent *kolonialen Logik* handelt wird in dieser Arbeit aufgezeigt. Das Ziel dieser Arbeit ist es, einen Überblick über die Rekrutierungsstrukturen im Schweizer Gemüsebau zu geben. Es hat sich gezeigt, dass die Betriebsleitenden verschiedene Rekrutierungswege, wie Vermittlungsbüros oder *migrantische Netzwerke*, gleichzeitig nutzen, wobei letzteres der präferierte Weg ist. Aufgrund der migrationsregulatorischen Einteilung von Migrant*innen anhand der ihnen zugeschriebenen Migrationsgründe (Flucht oder Arbeitssuche), wirtschaftlicher Überlegungen (Qualifikation und Anstellungsverträge) und ihrer Herkunft in verschiedene Kategorien, kommt es zu einer *Vervielfachung der Arbeitskraft*. Auf den Betrieben bestehen verschiedene Anstellungs- und Aufenthaltsformen nebeneinander, wodurch sich die Handlungsmöglichkeiten der Migrant*innen fundamental unterscheiden. Die Betriebsleitenden werden zu «Manager der Migration» indem sie durch die Art des Arbeitsvertrags den Aufenthaltsstatus ihrer Angestellten bestimmen. Gleichzeitig hat sich gezeigt, dass die Betriebsleitenden darauf angewiesen sind, dass sie «gute Angestellte» über mehrere Saisons auf dem Betrieb anstellen können. Trotzdem stellen viele die Arbeiter*innen nicht unbefristet an, denn so können sie sich die *zirkuläre Migration* zunutze machen. Durch ihre Position im Migrationsgefüge entwickeln die migrantischen Arbeitskräfte jene Fähigkeiten, welche von den Betriebsleitenden als «gut» befunden werden. Die Betriebsleitenden legitimieren dies mit externen Faktoren wie der Saisonalität der Arbeit, der Natur oder den Bedürfnissen der Arbeitskräfte.

Mein Name ist Ausländer

Ich arbeite hier,
Ich weiß wie ich hart arbeite,
Ob die Deutschen es auch wissen?
Meine Arbeit ist schwer,
Meine Arbeit ist schmutzig.
Wenn das mir nicht gefällt,
geh in deine Heimat, sagen sie.
Meine Arbeit ist schwer,
Meine Arbeit ist schmutzig.
Ich werde es immer wieder sagen,
auch wenn ich hören muss,
Such dir eine andere Arbeit.
Aber die Schuld liegt nicht bei den Deutschen.
Nicht bei den Türken.
Türkei brauchte Devisen,
Deutschland uns, die Arbeitskräfte.
Mein Land hat uns ins Ausland verkauft,
wie Stiefkinder
Stiefkinder dort, Stiefkinder hier, unbrauchbar.
Aber dennoch brauchen sie Devisen und Ruhe
Von Unzufriedenen.
Mein Land hat mich nach Deutschland verkauft.
Mein Name ist Ausländer.

Semra Ertan

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

ABB. 1. FORSCHUNGSPHASEN IN DER GROUNDED THEORY (PRZYBORSKI UND WOHLRAB-SAHR, 2014, S. 209). 37

TABELLENVERZEICHNIS

TABELLE 1: ÜBERSICHT ÜBER DIE BEFRAGTEN BETRIEBE. ES WURDE DARAUF GEACHTET, BETRIEBE ZU BEFRAGEN, DIE UNTERSCHIEDLICHE INTENSIV MIT FAMILIENFREMDEN ARBEITSKRÄFTEN ARBEITEN. IM AUSGEWÄHLTEN SAMPLE GIBT ES BETRIEBE MIT MEHR ALS 100 SAISONALEN ARBEITSKRÄFTEN UND BETRIEBE MIT WENIGER ALS 10. 35

TABELLE 2: ÜBERSICHT ÜBER DIE ANZAHL UND HERKUNFT DER FAMILIENFREMDEN ARBEITSKRÄFTE AUF DEN BEFRAGTEN BETRIEBEN. 40

ABSTRACT	3
1 EINLEITUNG	9
1.1 STRUKTURWANDEL IN DER LANDWIRTSCHAFT	9
2 FORSCHUNGSLÜCKE UND FRAGESTELLUNGEN	12
3 STAND DER FORSCHUNG	14
4 THEORETISCHER ZUGANG	20
4.1 DIE KOLONIALE LOGIK DER ZIRKULÄREN MIGRATION	20
4.2 MIGRATION INFRASTRUCTURE	23
4.3 DIFFERENTIELLE INKLUSION UND VERVIELFACHUNG DER ARBEITSKRAFT	25
5 FORSCHUNGSKONTEXT: DIE ENTWICKLUNG DER ARBEITSMIGRATION IN DER SCHWEIZER LANDWIRTSCHAFT	27
5.1 DIE L-BEWILLIGUNG IST EINE FORTFÜHRUNG DES SAISONNIER-STATUT	27
5.2 DER BAUERNVERBAND: IMMER AN VORDERSTER FRONT	29
6 METHODEN	34
6.1 ZUGANG ZUM FELD UND AUSWAHL DER BETRIEBE	34
6.2 SEMISTRUKTURIERTE INTERVIEWS	35
6.3 INHALTSANALYSE UND GROUNDED THEORY	36
7 ERGEBNISSE: DIE REKRUTIERUNGSSTRUKTUREN IM SCHWEIZER GEMÜSEBAU	39
7.1 EIN ÜBERBLICK ÜBER DIE REKRUTIERUNG UND VERMITTLUNG IM SCHWEIZER GEMÜSEBAU	41
7.2 HERAUSFORDERUNGEN UND STRATEGIEN	47
ZWISCHENFAZIT	51
7.3 <i>MIGRATION INFRASTRUCTURE</i> IM SCHWEIZER GEMÜSEBAU	52
7.3.1 ZOOM 1: DIE VERVIELFACHUNG DER ARBEITSKRAFT	53
EIN STATUS-ALPHABET: VON L WIE KURZAUFENTHALT BIS N WIE ASYLSUCHEND	53
DIE VERORTUNG DER BETRIEBSLEITENDEN INNERHALB DES MACHTGEFÄLLES	55

ZWISCHENFAZIT	62
7.3.2 ZOOM 2: WELCHES BILD ZEICHNEN DIE BETRIEBSLEITENDEN VON DEN AUSLÄNDISCHEN ANGESTELLTEN?	63
MIGRANT*INNEN SIND DIE BESSEREN ARBEITSKRÄFTE	63
WAS MACHT EINE*N GUTE*N ANGESTELLTE*N AUS?	69
ZWISCHENFAZIT	72
7.3.3 ZOOM 3: AUFTEILUNG DER ARBEIT ENTLANG VON GENDER UND HERKUNFT	73
ZWISCHENFAZIT	77
8 DISKUSSION UND FAZIT	79
<hr/>	
BIBLIOGRAPHIE	85
<hr/>	
ANHANG	91
<hr/>	
ANHANG 1: INTERVIEWLEITFADEN FÜR DIE INTERVIEWS MIT DEN BETRIEBSLEITENDEN	91
ANHANG 2: CODIERBAUM ZUR ANALYSE DER INTERVIEWS	96
ANHANG 3: PERSÖNLICHE ERKLÄRUNG	96

1 Einleitung

Als aufgrund der Covid-19-Pandemie im Frühling 2020 die Schweizer Grenzen geschlossen wurden herrschte in der Schweizer Landwirtschaft Aufregung. Pünktlich zum Saisonbeginn im März war die Einreise der erwarteten Erntehelfer*innen gefährdet. Die Ernte 2020 sei in Gefahr und Bilder von leeren Supermarktregalen trugen das ihrige zur allgemeinen Weltuntergangsstimmung bei. Es wurde jedoch schnell klar: die Landwirtschaft ist eine «systemrelevante» Branche, wodurch für die Einreise von Saisonarbeitenden in der Landwirtschaft durch Ausnahmegewilligungen ermöglicht wurde (Herren, 2020, S. 6). Die Pandemie zeigte die Abhängigkeit von den sogenannten *familienfremden Arbeitskräften* eindrücklich auf. Das vom Bauernverband und Detailhandel gleichermassen bewirtschaftete idyllische Bild voll schöner Kuhweiden und kleiner Familienbetriebe hat im Image der Schweiz einen hohen Stellenwert. Gleichzeitig verschleiert es die oftmals prekäre Situation der Bäuerinnen und Bauern und ihre strukturellen und personellen Probleme (Sauvin, 2014). Ebenso unsichtbar bleiben dabei die Migrant*innen, welche jedes Jahr in die Schweiz reisen um hier Salat zu ernten, Spargeln zu stechen und Erdbeeren zu pflücken.

1.1 Strukturwandel in der Landwirtschaft

Die Schweizer Landwirtschaft stand nach den Erfahrungen zweier Weltkriege im Zeichen der Nahrungsmittelversorgung der Bevölkerung. Insbesondere während des Ersten Weltkrieges konnte die Versorgung der Bevölkerung mit Nahrungsmitteln nur knapp gewährleistet werden (Affolter, 2018). Die Erfahrungen des Hungers während des Ersten Weltkrieges rückte die Landwirtschaft, speziell den Ackerbau, ins Zentrum und staatliche Interventionen in der Lebensmittelproduktion zur Sicherung der Ernährung der Bevölkerung fanden hier ihren Anfang (Moser, 2021). Ende des Zweiten Weltkrieges wurde mit der Um- und Durchsetzung des «Plan Wahlen» (benannt nach Trautgott Wahlen, dem damaligen Chef der Abteilung für landwirtschaftliche Produktion und Hauswirtschaft im Eidgenössischen Kriegsernährungsamt) eine Umstellung der landwirtschaftlichen Produktion von Milchwirtschaft auf Ackerbau erzwungen. Diese kurzfristige Restrukturierung der Landwirtschaft ging als «Anbauschlacht» ins kollektive Gedächtnis über und hatte nachhaltige Signalwirkung für die Landwirtschaft und die Bevölkerung, und war wichtig zur Verankerung der neuen Schweizer Agrarpolitik (Affolter, 2018, S. 52).

Ab 1950 setzte die ‹Dritte Agrarrevolution› in der Schweiz ein, welche ‹auf der Motorisierung und Chemisierung der Nahrungsmittelproduktion (Moser, 2021)› beruhte. Die Mechanisierung ermöglichte vor allem eine Vergrößerung der Anbaufläche und durch die Verwendung von Kohle und Erdöl als Treibstoffe wurden weniger Arbeitstiere benötigt. Auf jenen Flächen, die vorher der Futterproduktion für Zugtiere (Pferde, Maulesel, Ochsen) dienten, konnte nun Nahrungsmittel zum Verkauf produziert werden. Neben der Mechanisierung führte auch der Einsatz von Pflanzenschutzmitteln und Dünger zu einer Steigerung der Flächenerträge in der Landwirtschaft von 1950 bis 1985, die grösser war als in den 150 Jahren zuvor (Moser, 2021). Zusammen mit den politischen Rahmenbedingungen führte diese Steigerung der Produktivität zu Überproduktion, starker Umweltbelastung und zu einer drastischen Senkung der Nahrungsmittelpreise, welche die Bauern unter Druck setzte, die Produktionskosten tief zu halten (Affolter, 2018). In den 90er Jahren trat die Schweiz dem ‹Allgemeinen Zoll- und Handelsabkommen› (General Agreement on Tariffs and Trade GATT) bei, welches eine Reform der Schweizer Agrarpolitik und Liberalisierung des Agrarmarktes verlangte. Als Ersatz für die preisstabilisierenden Interventionen des Bundes, wurden daraufhin sogenannte ‹Direktzahlungen› des Bundes an Landwirtschaftsbetriebe eingeführt. Sie ermöglichten die Unterstützung der Bäuer*innen indem ihnen für Leistungen im öffentlichen Interesse (zum Beispiel die Erhaltung der Kulturlandschaft, artgerechte Tierhaltung oder Biodiversitätsforschungsflächen) direkt Geld ausbezahlt wurde (Tille, 2018). So verschob sich der Fokus der Agrarpolitik von der Ernährung der Bevölkerung auf Nachhaltigkeit, Wettbewerbsfähigkeit und eine multifunktionale Landwirtschaft (Chau, Kumar und Lieberherr, 2014, S. 1). Diese Entwicklungen führten zu einem Strukturwandel in der Landwirtschaft, welcher eine kontinuierliche Abnahme der landwirtschaftlichen Betriebe zur Folge hat: 1960 gab es noch über 160'000 Betriebe, 2013 noch 57'000 (SBV, 2013, S. 12) und 2020 sind es noch 49'363 (Bundesamt für Statistik, 2016). Gleichzeitig wuchs die durchschnittlich Betriebsgrösse von im Schnitt 16ha im Jahr 2000 kontinuierlich auf 21.6ha im Jahr 2018. Auch der Tierbestand und der Produktionswert der fortbestehenden Betriebe nahm entsprechend zu (Zorn, 2020, S. 5).

Innerhalb der Landwirtschaft nimmt der Gemüsebau eine spezielle Rolle ein. Er ist ein wirtschaftlich wichtiger Betriebszweig der Schweizer Landwirtschaft, und wird häufig von spezialisierten Betrieben im Freiland und im Gewächshaus betrieben. Flächenmässig macht er hingegen nur einen kleinen Anteil der Schweizer Landwirtschaftsfläche aus. In einigen

Regionen wie dem Grossen Moos im Berner Seeland, dem Furttal im Kanton Zürich oder dem St. Galler Rheintal reiht sich jedoch ein Gemüsefeld ans andere. Seit 2000 hat sich der Gemüsebau in der Schweiz leicht ausgedehnt (Zorn, 2020). Gemäss dem Verband Schweizer Gemüsebauproduzenten (VSGP) (VSGP, 2021b) produzieren viele Betriebe nur «nebenbei» Gemüse. Die Zahl der spezialisierten «Profi»-Betriebe beträgt rund 1800 beziehungsweise knapp 4% alle landwirtschaftlichen Betriebe, die 1% der landwirtschaftlichen Nutzfläche bewirtschaften. Diese Betriebe produzieren aber 95% des Gemüse-Angebotes, wovon 60% in den Detailhandel (vor allem an Coop und Migros) geliefert wird (VSGP, 2021b). Die Ernte und die darauffolgende Aufbereitung von Gemüse ist arbeitsintensiv. Trotz Teil- und Vollmechanisierung ist Handarbeit auf dem Feld, aber auch bei der Ernte und der Nachernte (waschen, putzen, sortieren, verpacken) notwendig. Für diese Tätigkeit ist die Mitarbeit von *familienfremden*, saisonalen Arbeitskräften notwendig (VSGP, 2021a). Die Wichtigkeit der Handarbeit und die Abhängigkeit von Arbeitskräften zeigte sich deutlich zu Beginn der Covid-19-Pandemie, als die Grenzen geschlossen wurden und der VSGP gemeinsam mit dem Schweizer Obstverband sogleich eine Medienmitteilung publizierte, worin die Zusammenarbeit mit der Personalverleihplattform Coople kommuniziert wurde. Coople sollte zur Überbrückung des Personalmangels Arbeitskräfte aus anderen Branchen, welche aufgrund der Pandemie arbeitslos wurden in die Landwirtschaft vermitteln, was sich jedoch nicht langfristig bewährte (Schweizer Obstverband und VSGP, 2020). Gleichzeitig wird in der Schweiz ein romantisches Bild der Landwirtschaft propagiert, welches auf dem Familienbetrieb beruht. Insbesondere die Labels «aus der Region für die Region» von Migros und «Miini Region» von Coop suggerieren dabei kurze Wege und eine «enge Zusammenarbeit mit heimischen Bauern und Produzenten (Wirz, 2014).» In diesem Bild der Landwirtschaft arbeiten nur Familienmitglieder und Schweizer*innen auf den Landwirtschaftsbetrieben. Ein Ziel dieser Arbeit ist es, dieses Bild gerade zu rücken.

2 Forschungslücke und Fragestellungen

Trotz ihrem kontinuierlichen Wachstum gelten die Mehrzahl der Landwirtschaftsbetriebe in der Schweiz als Familienbetriebe¹ (SBV, 2013). Die Mehrheit der auf den Betrieben arbeitenden Personen sind Familienmitglieder (*familieneigene Arbeitskräfte*), jedoch nahm der Anteil *familienfremder Arbeitskräfte* seit 2000 von 10% auf 19% im Jahr 2018 zu (Zorn, 2020, S. 34). Der Anteil *familienfremder Arbeitskräfte* aus dem Ausland in der Schweizer Landwirtschaft ist seit 1975 kontinuierlich leicht gestiegen (Bütler, 2021). 2020 waren laut dem Bundesamt für Statistik knapp 18'000 ausländische Arbeitskräfte auf Schweizer Bauernhöfen angestellt, doch der Schweizer Bauernverband schätzt diese Zahl auf fast doppelt so hoch, nämlich auf 30'000 bis 35'000 ausländische Arbeitskräfte pro Jahr (Jaberg, 2018; Bundesamt für Statistik, 2020). Der auffallende Unterschied in dieser Einschätzung kommt daher, dass scheinbar ein grosser Teil der ausländischen, saisonal angestellten Arbeitskräfte nicht in der Statistik erfasst wird (Bütler, 2021). Die Zahlen werden vom Bundesamt für Statistik jährlich jeweils im Januar erhoben. Dabei werden jene Personen registriert, welche Anfang Mai angestellt sind. Nicht gezählt werden so jene Arbeitskräfte, die via Kurzmeldeverfahren für maximal drei Monate in der Schweiz arbeiten (Chau, Kumar und Lieberherr, 2014)

Die Forschung zu Arbeitsbedingungen und -migration in der europäischen Landwirtschaft bezieht sich vielfach auf die europäischen Hotspots der Gemüse- und Früchteproduktion im mediterranen Raum (Gertel und Sippel, 2014; Corrado, de Castro und Perrotta, 2017). Dabei werden verschiedene Aspekte der transnationalen Arbeitsmigration beleuchtet. Es fehlen vergleichbare Arbeiten zur Situation der Arbeitskräfte in der Schweizer Landwirtschaft speziell aus dem Gemüsebau. Insbesondere mangelt es an Studien zur Arbeitsvermittlung und Rekrutierung, welcher in der Landwirtschaft eine wichtige Rolle zukommt (Arnaut,

¹ «Eine eindeutige Definition, was ein bäuerlicher Familienbetrieb ist, gibt es nicht. Vielmehr sind es verschiedene Indikatoren, die eine Abgrenzung gegenüber der industriellen und der rein hobby-mässigen Landwirtschaft ermöglichen. Zu diesen gehören Fragen wie: Wem gehört der Betrieb, woher kommt das Familieneinkommen, wer trifft die Entscheidungen und trägt das Risiko oder wer arbeitet auf dem Betrieb? Daran lässt sich feststellen, dass fast alle Höfe in der Schweiz Familienbetriebe sind.» (SBV, 2013, S. 7)

Raeymaekers und Schilliger, ohne Datum). Daraus werden folgende übergreifende Forschungsfrage sowie Folgefragen abgeleitet:

Wie funktioniert die Rekrutierung und Vermittlung von saisonalen Arbeitskräften aus dem Ausland im Schweizer Gemüsebau?

- a. *Welche Strategien und Wege nutzen die Betriebsleitenden für die Rekrutierung von ausländischen Arbeitskräften?*
- b. *Inwiefern machen sich die Betriebsleitenden das Migrationsregime zunutze?*
- c. *Welches Bild der ausländischen Arbeitskräfte wird von den Betriebsleitenden konstruiert?*

Dabei wird von der Arbeitgeberperspektive nach Scott (Scott, 2013b) ausgegangen. Es wird dabei nach den Strategien, Herausforderungen und Legitimierung der Betriebsleiter*innen gefragt. Weiter soll beantwortet werden mittels welcher Strategien und Wege die Betriebsleiter*innen die migrantischen Arbeitskräfte rekrutieren und wer daran beteiligt ist. Es soll dabei die Verknüpfung der Rekrutierung von Arbeitskräften mit dem Migrationsregime untersucht werden und die nach der Verortung der Betriebsleitenden als «*Manager der Migration*» gefragt werden. Damit zusammen hängen die Fragen *Wer entscheidet wie die Arbeiter*innen angestellt werden (befristet oder unbefristet)? Und Wie wird die befristete beziehungsweise die unbefristete Anstellung der Arbeiter*innen begründet?* Schliesslich soll analysiert werden, welches Bild der ausländischen Arbeitskräfte von den Betriebsleitenden konstruiert wird. Insbesondere soll danach gefragt werden, was einen «guten» Arbeiter oder eine «gute» Arbeiterin ausmacht. Dabei gilt das Augenmerk der Aufteilung und Zuteilung von Arbeiten entlang von sozialem Geschlecht und Herkunft.

3 Stand der Forschung

Das Phänomen der zirkulären Migration in der Landwirtschaft kann aus ganz unterschiedlichen Forschungsperspektiven untersucht werden. Hier soll ein Überblick über die Forschung gegeben werden und inwiefern sie mit dem Fokus dieser Arbeit zusammenhängen und wo Lücken bestehen. Abschliessend werden die Forschungsfragen hergeleitet und ausformuliert.

Ein Literaturstrang geht von den Arbeitsbedingungen der temporären Arbeitsmigrant*innen aus. Strauss und McGrath beschreiben diese als *prekariert*. Sie sprechen von «prekärer Beschäftigung» als Teil eines Kontinuums der Ausbeutung. Sie untersuchten die Situation der temporären Migrant*innen mit Fokus auf die damit verbundene *Prekarisierung* anhand des «Temporary Foreign Worker Programs» in Kanada. Das Programm bindet das Aufenthaltsrecht der migrantischen Arbeiter*innen an ihre Arbeitgeber und einen Ort. Sie argumentieren, dass «Unfreiheit» als Kontinuum von Arbeitsbeziehungen zu sehen ist, welches mit «anständigen» Arbeitsbedingungen beginnt und bei Menschenhandel endet. Darüber hinaus sei die Verhandlungsmacht von temporären Arbeitsmigrant*innen in Bezug auf die Mobilität, aufgrund ihrer Position innerhalb des Migrationsregimes stark eingeschränkt (Strauss, 2012; Strauss und McGrath, 2017). Sie betonen, «dass Unfreiheit kein inhärentes Merkmal der migrantischen Arbeiter*innen selbst oder der von ihnen ausgeübten Tätigkeiten ist, sondern vielmehr Beziehungen beschreibt, die von Arbeitgebern und dem Staat aktiv hergestellt und institutionalisiert werden (2017, S. 200).» Dabei werden prekäre Beschäftigung, unfreie Arbeitsverhältnisse und prekärer rechtlicher Status als miteinander verknüpfte Bedingungen für die Teilnahme am Arbeitsmarkt gesehen (Rodriguez, 2004; Strauss und McGrath, 2017). Diese Verknüpfung resultiert in einem Disziplinierungsmechanismus, der in der Literatur *deportability* (*Ausschaffbarkeit*) und als wichtiges Element der Prekarisierung genannt wird (De Genova, 2002; Basok, Bélanger und Rivas, 2014; Perrotta und Sacchetto, 2014). *Deportability* beschreibt die ständig drohende Gefahr deportiert zu werden in der illegalisierte Personen schweben. «Unter der Androhung der Abschiebung akzeptieren Migrant*innen gefährliche, schmutzige, entwürdigende und schwierige Jobs für niedrige Löhne. Die *deportability* hindert sie auch daran, ihre Arbeits- und Lebensbedingungen individuell oder kollektiv in Frage zu stellen (Basok, Bélanger und Rivas, 2014, S. 1394).» Basok et al. (2014) argumentieren, dass diese Disziplinierung nicht nur für illegalisierte Migrant*innen gilt,

sondern auch für legal temporär angestellte Arbeiter*innen. Durch die Verknüpfung von Arbeitsvertrag und Aufenthaltsrecht sind sie gleichermaßen diszipliniert, denn auch ihr Aufenthalt kann (durch eine Kündigung) jederzeit unfreiwillig beendet und notfalls mit Gewalt (Ausschaffung) durchgesetzt werden. Auch Affolter (2018) sieht in der temporären Anstellung von saisonalen Landwirtschaftsarbeitskräften einen Disziplinierungsmechanismus. Jedoch nicht in Form einer drohenden Ausschaffung, sondern vielmehr als die fehlende Garantie, in der nächsten Saison wieder angestellt zu werden (Affolter, 2018, p. 108). Er argumentiert, dass die temporär Angestellten ständig unter dem Druck stehen sich als ‹gute› Arbeiter*innen zu beweisen, um sich eine abermalige befristete Anstellung im Folgejahr zu sichern. Dies komme einer Disziplinierung im Sinne der *deportability* gleich.

Ein weiterer Literaturstrang beschäftigt sich mit den Vermittlungs- und Rekrutierungsstrukturen von temporären Arbeitsmigrant*innen. Mésini (2014) schildert die Situation von temporären Arbeitsmigrant*innen aus Lateinamerika, welche in Europa in der Landwirtschaft arbeiten. Anhand einer Vermittlungsfirma, welche in verschiedenen europäischen Ländern tätig ist, zeigt sie die komplexen Anstellungsarrangements unter welchen die Migrant*innen arbeiten. Neben temporären und Saisonverträgen gibt es innerhalb der EU die Möglichkeit der ‹Herkunftsverträge› (Mésini, 2014). Diese ermöglichen die befristete ‹Entsendung› von Arbeitskräften an einen anderen Arbeitsplatz innerhalb desselben Unternehmens. Innerhalb der EU ist dies über die Landesgrenzen hinweg für maximal zwölf Monate möglich (Mésini, 2014, S. 71). Die Löhne und Arbeitsrechte richten sich dabei nach den Gesetzen im ‹Herkunftsland›. Wie Mésini aufzeigt werden Migrant*innen aus Lateinamerika in Spanien via traditionelle Wege (Bewerbungsgespräche, Lebensläufe und Referenzen) rekrutiert und anschliessend mittels Herkunftsverträgen nach Frankreich vermittelt. Dort werden sie an die lokalen Landwirtschaftsbetriebe weitervermittelt, was dazu führt, dass die Mehrzahl der durch die Firma vermittelten Migrant*innen mindestens drei Unterverträge besitzt (eine interviewte Person hatte sogar neun Unterverträge) (Mésini, 2014, S. 75). Diese Kette von Unterverträgen macht die Arbeiter*innen vulnerabel für ausbeuterische Arbeitsverhältnisse, da es schwierig ist Rechte einzufordern und rechtlich gegen Verletzungen des Arbeitsgesetzes vorzugehen. Grundsätzlich können bei Streitigkeiten Gesetze des ‹Herkunftslandes› oder des Aufenthaltslandes angewendet werden, was laut Mésini Sozialdumping ermöglicht und den sozialen Fortschritt behindert, da es zu einem ‹Wettbewerb zwischen den Unternehmen [führt], die sich nicht an dieselben Vorschriften

halten müssen und die Kosten für Mindestlöhne, Sozialleistungen, Arbeitszeitbegrenzungen und den Schutz der Angestellten nicht tragen müssen (Mésini, 2014, S. 80).» Wie sich Unternehmen ihrer Verantwortung als Arbeitgebende entziehen können beschreiben auch Birner und Dietl (2021). Sie vergleichen in ihrem Buch die Situation von temporären Arbeitsmigrant*innen innerhalb der EU verschiedenen Branchen (Fleischindustrie, Landwirtschaft, häusliche Pflege, Baugewerbe und Logistikbranche). Demnach werden Arbeitsmigrant*innen oft mit Leihverträgen oder Werkverträgen angestellt, wodurch ihre Rechte bzgl. Arbeitsschutz und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall eingeschränkt werden. Teils melden Vermittlungsbüros die Migrant*innen im Rahmen der Entsendung auch als Selbständige an, oft ohne deren Wissen. Somit finden für sie die Schutzbestimmungen für Arbeitnehmende keine Anwendung (Birner und Dietl, 2021, S. 20).

Die Situation in der Schweiz unterscheidet sich von jener innerhalb der EU insofern als das 'Entsendegesetz' den Personalverleih durch Firmen ohne Sitz in der Schweiz verbietet (EntsG, 1999). Die Anstellung von Arbeiter*innen zu den Bedingungen in dem Land wo sie herkommen ist deshalb nicht möglich. Auch die von Mésini (2014) beschriebene Situation von lateinamerikanischen Arbeiter*innen in Spanien und Frankreich, welche mehr als drei Verträge mit verschiedenen Vermittlungs-Unterfirmen eines Unternehmens in verschiedenen Ländern haben ist deshalb in der Schweiz nicht wahrscheinlich.

Trotzdem gibt es auch in der Schweiz Vermittlungsbüros, welche Arbeitskräfte in die Schweizer Landwirtschaft vermitteln. Chau (Chau, 2012) beschreibt die Arbeits- und Lebensbedingungen von migrantischen Arbeitskräften (keine temporären Migrant*innen) in der Schweizer Landwirtschaft. Dabei geht sie auch auf die Rekrutierungsarbeit der Arbeitsvermittlungsstelle des Schweizer Bauernverbandes *Agrimpuls* und eines kantonalen Bauernverbandes ein. Die Vermittlung läuft in beiden Fällen über Partnerbüros in den Rekrutierungsländern oder über informelle Rekrutierungspersonen. Diese «freien Partner» (Chau, 2012, p. 51) sind entweder in den Rekrutierungsländern oder in der Schweiz und verlangen für die Rekrutierung eine Vermittlungs- und Administrationsgebühr. Den Arbeitsvertrag erhalten die ausländischen Arbeitskräfte dann jedoch von *Agrimpuls* bzw. der kantonalen Vermittlungsstelle. Sowohl *Agrimpuls* als auch die kantonale Rekrutierungsstelle vermitteln vor allem Personal an kleine Betriebe, da grössere Betriebe professionelle Angestellte für die Rekrutierung haben. Ergänzend dazu ist die Masterarbeit von Emmanuel Charmillot (2017) zu sehen, die sich mit der Vermittlung von *familienfremden Arbeitskräften*

aus dem Ausland auf kleinen Milchwirtschaftsbetrieben in der Romandie beschäftigt. Basierend auf Interviews mit sieben Landwirten beschreibt er deren Rekrutierungsstrategien und Diskurse bezüglich der Arbeit und ihren Angestellten. Im Unterschied zum Gemüse- oder Weinbau werden die migrantischen Arbeitskräfte in der Milchwirtschaft über längere Zeit im Jahr und mehrere Jahre nacheinander angestellt (Charmillot, 2017, p. 43). Dies liegt daran, dass in der Viehwirtschaft die Arbeitsintensität gleichmässiger über das Jahr verteilt ist als im Gemüse- und Weinbau, wo es saisonale Arbeitsspitzen gibt (Charmillot, 2017, p. 43). Die von Charmillot befragten Betriebsleiter sind alle sehr involviert in die Rekrutierung und bevorzugen persönliche Kontakte gegenüber Vermittlung durch Inserate, Mittelspersonen oder Agenturen. So können sie selber beurteilen, ob eine Person geeignet ist, da sie über mehrere Jahre angestellt werden soll (Charmillot, 2017, p. 89). Bezüglich der Herkunft der *familienfremden Arbeitskräfte* lässt sich im Vergleich dieser beiden Arbeiten der Einfluss von staatlichen Regulierungen nachvollziehen. 2012, als Chau die Interviews mit den Vermittlungsstellen führte, war die Einreise für Arbeitskräfte aus Rumänien und Bulgarien noch kontingentiert, was einen höheren administrativen und finanziellen Aufwand für die Betriebsleitenden bedeutete. Dies führte dazu, dass fast niemand mehr Personen aus diesen Ländern anstellen wollte (Chau, 2012). Fünf Jahre später, als Charmillot Milchbauern in der Romandie befragte, stellten alle Arbeitskräfte aus Rumänien an. Dies zeigt den direkten Einfluss, den gesetzliche Rahmenbedingungen auf die Rekrutierung haben können. Chau schreibt ausserdem, dass beide Vermittlungsstellen vor allem Arbeitskräfte aus Osteuropa vermitteln, während Arbeiter*innen aus Portugal ihre Anstellung oft über *migrantische Netzwerke*, also durch Bekannte und Verwandte, finden (Chau, 2012).

Diese Form der Rekrutierung bietet enorme Vorteile für die Arbeitgebenden, wie Rodriguez (2004) gezeigt hat. Dabei sei der Umstand, dass migrantische Arbeitskräfte aufgrund der *deportability* schlechtere Arbeitsbedingungen zu tieferen Löhnen akzeptieren würden (wobei diese Dynamik an anderer Stelle differenziert wurde, siehe Perrotta (2015)) nur einer von mehreren Vorteilen aus Sicht der Arbeitgeber*innen. In Bezug auf die Arbeitsmigration zwischen Mexiko und den USA schreibt er sogar, dass viele Arbeitgebende bereit seien Löhne zu zahlen, welche dem Lohnniveau entsprechen, «wenn sie dadurch einen weiteren wichtigen wirtschaftlichen Vorteil erlangen können. Dieser Vorteil besteht darin, ein sich selbst regulierendes und erhaltendes Arbeitskräfteangebot zu erwerben, das heisst ein Arbeitskräfteangebot, das sich selbst rekrutiert, selbst ausbildet und selbst diszipliniert

(Rodriguez, 2004, S. 454).» Durch die persönliche Beziehung werde die Rekrutierung sowie die Ausbildung der Arbeitskräfte erleichtert und vereinfacht. Nicht zuletzt, weil die Angestellten eine gemeinsame Sprache haben und so Informationen genauer und einfacher weitergeben können. Ein weiterer Vorteil der Anstellung temporärer Migrant*innen, sei deren einfachere Kontrollierbarkeit und, dass sie weniger oder keinen Widerstand gegen ausbeuterische Arbeitsbedingungen leisten würden (Rodriguez, 2004; Hellio, 2014). Dabei spielt laut Perrotta und Sacchetto (2014) die räumliche Isolation und spezifische Wohnsituation der migrantischen Arbeitskräfte eine wichtige Rolle. Anhand zweier Fallstudien in Süditalien, beschreiben sie wie es 2011 zu einem Streik von Arbeitsmigrant*innen kam und führen dies auf die Durchbrechung der *seclusion* (*Abgeschiedenheit*) der Arbeiter*innen zurück. Sie verwenden den Begriff um die Wohn- und Lebenssituation der Migrant*innen zu beschreiben und meinen damit «eine räumliche Anordnung, die die Überschneidung von Arbeit, Freizeit, Erholung und allgemein aller Aspekte der täglichen Reproduktion eines Individuums oder einer Gruppe an einem Ort verstärkt, den sie formal frei verlassen können (Perrotta und Sacchetto, 2014, S. 78)». Auch Affolter sieht in der Wohnform der Arbeitskräfte auf den landwirtschaftlichen Betrieben eine Dynamik, welche die prekären Arbeitsbedingungen normalisiert und die Widerständigkeit der Migrant*innen hemmt (Affolter, 2018, S. 172). Dadurch, dass die Angestellten an ihrem Arbeitsort und mit ihren Vorgesetzten am gleichen Ort wohnen wird die Trennung zwischen Arbeit und Freizeit verwischt.

Eine intersektionale Perspektive auf die Rekrutierung von marrokanischen Arbeitskräften in Südspanien zeigt, dass Arbeitgebende neben den genannten Vorteilen, welche für sie durch die Nutzung migrantischer Netzwerke entstehen, für bestimmte Arbeiten spezifisch migrantische Frauen rekrutieren. Diese hätten «feinere Hände», was insbesondere für die Beerenernte ein Vorteil sei (Hellio, 2008). Landwirtschaftliche Arbeitgeberorganisationen stellten gemeinsam mit den marrokanischen Behörden Rekrutierungskriterien auf, welche darauf abzielten, zuverlässige und geeignete Arbeitskräfte zu finden und sicherzustellen, dass diese nach Ablauf des Vertrags wieder nach Hause zurückkehrten. Dies resultierte in der Rekrutierung von «verheirateten Frauen (zwischen 18 und 45 Jahren) mit kleinen Kindern unter 14 Jahren (Hellio, 2014, S. 149)» auf der Basis von Herkunftsverträgen. Das Geschlecht wurde demnach als einer der wirksamsten Kontrollmechanismen für die Mobilität der migrantischen Arbeitskräfte betrachtet (Hellio, 2014). Vermittlungsfirmen tragen durch ihren Rekrutierungskriterien somit zur Wahrnehmung von migrantischen Arbeitskräften und ihrer

Eignung für bestimmte Arbeiten bei. In Kombination mit unvollständigen Informationen über die individuellen Arbeiter*innen (Aufgrund der physischen und institutionellen Distanz) wird dabei in essentialistischer Weise auf Kategorien wie Geschlecht, Alter oder *Race* zurückgegriffen (Findlay *et al.*, 2013). So haben Findlay *et al.* (2013) gezeigt, dass die nationale Herkunft der Arbeitskräfte von Arbeitgebenden als Merkmal verwendet wird, nachdem sie Personal rekrutieren wollen. Dabei betreiben sie häufig eine Rhetorik, welche die migrantischen Arbeitskräfte als gut, fleissig und einsatzfreudig präsentiert, während die lokalen Arbeitskräfte als arbeitsscheu dargestellt werden (Scott, 2013a, 2013b).

Basierend auf diesem Forschungsstand wird im nächsten Kapitel der theoretische Zugang erläutert, den diese Arbeit verfolgt.

4 Theoretischer Zugang

Diese Arbeit befasst sich mit der *zirkulären Migration* von *familienfremden Arbeitskräften* in der Schweizer Landwirtschaft. Zur Analyse dienen zwei Konzepte, einerseits die *Migration Infrastructure*, welche es erlaubt, Migration nicht primär als Verhalten von Migrant*innen zu untersuchen, sondern den Blick zu öffnen für die «Institutionen, Netzwerke und Personen, die Migrant*innen von einem Punkt zum anderen befördern (Lindquist, Xiang und Yeoh, 2012, S. 9)». So können sowohl staatliche als auch wirtschaftliche und soziale Regulierungen und Einflüsse, sowie ihr Zusammenwirken analysiert werden. Andererseits wird das Konzept der *Differenziellen Inklusion* verwendet, welches erlaubt den hierarchisierten Zugang der Arbeitsmigrant*innen in der Schweizer Landwirtschaft zu konzeptualisieren. Zunächst wird jedoch der Forschungskontext der *zirkulären Migration* ausgeführt. Das Ziel ist es die Genealogie dieser Migrationsform und deren inhärent koloniale Logik aufzuzeigen. Dies folgt Kien Nghi Ha (2003) in seiner Argumentation, dass die Verhandlung von temporären Arbeitsmigrationsregimen ohne Berücksichtigung derer kolonialen problematischen Geschichte einer «sekundären Kolonisierung» gleichkommt (Bolokan, 2020, S. 66). Im Sinne einer postkolonial-feministischen Forschungsperspektive soll der Ent-Historisierung der *zirkulären Migration* entgegengewirkt und so deren Problematisierung ermöglicht werden.

4.1 Die koloniale Logik der zirkulären Migration

Zirkuläre Migration beschreibt eine Form der Migration, welche dem Narrativ von Migration als einmaligem Event zuwiderläuft. Ein Grossteil der Arbeitsmigrant*innen weltweit reist jedes Jahr für bestimmte Zeit ins Ausland um zu arbeiten, um danach wieder zurück zu kehren. Diese Form der Migration hat eine lange Geschichte sowohl in Europa als auch in der Schweiz. Neben Frankreich, Grossbritannien und Belgien war die Schweiz eines der ersten Länder, welches ein Programm zur befristeten Anwerbung von ausländischen Arbeitskräften einführte (Bolokan, 2020, S. 44). Schon 1931 wurde das *Saisonnierstatut* in der Schweiz eingeführt. Laut dem historischen Lexikon der Schweiz «entstand [das Saisonnierstatut] im Kontext einer Migrationspolitik, die eine den wirtschaftl. Bedürfnissen angepasste Flexibilität des Arbeitsmarkts sichern und gleichzeitig die «ausländ. Übervölkerung» bekämpfen wollte (Arlettaz, 2012)». Das Ziel war, Arbeitskräfte flexibel rekrutieren (und wieder entlassen) zu können ohne dass die Arbeiter*innen sich permanent in der Schweiz niederliessen. Pro Jahr durften sich *Saisonniers* höchstens neun Monate in der Schweiz aufhalten und waren während

dieser Zeit an einen Wohn- und Arbeitsort gebunden (Bolokan, 2020). Da keine permanente Niederlassung vorgesehen war, war auch der Familiennachzug verboten und der Anspruch auf Arbeitslosengeld wurde erst 1977 eingeführt (Arlettaz, 2012). Im fremdenfeindlichen Klima der 60er Jahre wurden für verschiedene Arbeitssektoren «Kontingente» (Anteil der Arbeiter*innen die saisonal angestellt werden konnten) und pro Kanton eine Maximalquote für Saisoniers eingeführt (Arlettaz, 2012). In Deutschland wurde das erste «Anwerbeabkommen» für sogenannte *Gastarbeiter* noch während der Nazizeit um 1937 mit Italien abgeschlossen. Es basierte auf hoher staatlicher Kontrolle und verfolgte das Ziel eines *Rotationsystems*, innerhalb dessen Arbeiter*innen für begrenzte Zeit anstellte, gleichzeitig ihre Rechte und Familienzusammenführung stark beschränkte (Castles, 2006b, S. 742). Nach der Ölkrise 1974 schränkten viele Länder die Arbeitsmigration wieder ein, da sie eine wirtschaftliche Stagnation fürchteten und die damit einher gehende Arbeitslosigkeit (Castles, 2006a, S. 3). Die Verträge der *Gastarbeiter*innen* und *Saisoniers* wurden nicht verlängert, um so die Arbeitslosigkeit zu exportieren. Die Auslagerung der Kosten und der sozialen Reproduktion für die Arbeitskräfte auf die Herkunftsländer ist ein elementarer Aspekt dieses *Rotationssystems* und spiegelt sich in den seit den 2000ern eingeführten *zirkulären Migration* wider.

Es ist auch eine koloniale Logik, wie Kien Nghi Ha (2003) am Beispiel der Arbeitsmigrationspolitik in Deutschland aufzeigt. Er schreibt, dass kapitalistisch-rationale Überlegungen sich mit völkisch-nationalen verschränkten, wenn es darum ging die «Aufzuchtskosten» der Arbeitskräfte auszulagern, ebenso die Ausbildungskosten (Ha, 2003). Durch die beschränkten Rechte bezüglich Aufenthalt, Familiennachzug oder Arbeitslosenversicherung «kamen für die deutschen Sozialversicherungen und den Fiskus noch milliardenschwere Überschüsse hinzu da die Gastarbeiter für ihre Beiträge keine äquivalenten Leistungen erhielten (Ha, 2003, S. 69).» Dina Bolokan plädiert in ihrer Forschung dafür, *Rotation* in diesem Kontext nicht als rein deskriptiven Begriff zu verstehen, der es ermöglicht die Organisation der Arbeit und Arbeitsteilung zu erfassen (Bolokan, 2020, S. 46). «Stattdessen müssen [*Rotationsregime*] innerhalb historischer struktureller Machtverhältnisse verortet werden, um jedes zugrunde liegende Verständnis von natürlich gegebenen Arbeitsbedingungen zu dekonstruieren (Bolokan, 2020, S. 46).» In anderen Worten: Die koloniale Logik besteht darin die Migrant*innen auf ihre Produktionsleistung zu reduzieren und alle Kosten für die Reproduktion der Arbeitskraft auf die Herkunftsländer

auszulagern, um so möglichst grossen Mehrwert abzuschöpfen. Dies äussert sich in historisch gewachsenen *Rotationsregimen*, welche darauf zielen ausländische Arbeitskräfte zu importieren ohne ihnen Rechte zur Niederlassung zuzugestehen.

Am augenscheinlichsten zeigt sich die koloniale Logik in der Einführung des «Inländerprimats», welches eine Hierarchie bei der Vergabe von Arbeitsplätzen einführte und eine «rassistische Arbeits- und Sozialstruktur rechtlich institutionalisierte (Ha, 2003, S. 72).» In dieser Hierarchie standen Deutsche zuoberst, gefolgt von EU-Bürger*innen und schliesslich verschiedene Kategorien von Nicht-EU-Bürger*innen (Ha, 2003, S. 72). Das «Inländerprimat» wurde in Deutschland 1993 von der Personenfreizügigkeit insofern eingeschränkt, als dass es für EU-Bürger*innen nicht mehr gilt, für Bürger*innen von Drittstaaten jedoch schon. In der Schweiz wurde hingegen 2014 die «Masseneinwanderungsinitiative» angenommen und daraufhin der «Inländervorrang» eingeführt, welcher nicht nur einen ähnlichen Namen trägt sondern auch dieselbe Funktion erfüllt: Durch die seit 2018 geltende «Stellenmeldepflicht» sind Arbeitgeber*innen in Branchen mit einer Arbeitslosenquote über 8% verpflichtet, alle Stellen dem Regionalen Arbeitsvermittlungsam (RAV) zu melden. Seit 2020 liegt der Grenzwert bei 5%, weshalb auch die Landwirtschaft unter die Stellenmeldepflicht fällt. Nach der Meldung muss eine Frist von fünf Tagen eingehalten werden, während der das RAV den Arbeitgebenden bei ihnen angemeldete Stellensuchende vorschlägt. Erst nach den fünf Tagen kann die Stelle öffentlich ausgeschrieben werden (SECO, 2018). Dadurch wird der «Vorrang» von «inländischen» Arbeitnehmenden gegenüber «ausländischen» Arbeitsmigrant*innen institutionalisiert. Die Folge dieser Hierarchisierung nennt Ha die «migrantische Unterschichtung» der Gesellschaft. Er meint damit, dass Migrant*innen in Arbeitsbranchen gedrängt werden, welche deutschen Arbeiter*innen nicht mehr vermittelt oder zugemutet werden können, da sie in der Regel schwer, stigmatisiert und gesundheitsgefährdend ist und unter schlechten Konditionen stattfindet (2003, S. 73). Basok et. al. (2014, S. 1395) nennen es die «Arbeit der vier Ds: dirty, dangerous, difficult and demeaning» - zu Deutsch dreckig, gefährlich, schwierig und erniedrigend – welche die «fluiden Zonen der Prekarität» ausmachen. Durch die so entstehende ethnische Arbeitsteilung bildet sich laut Ha eine relativ stabile «Ethclass» heraus (Ha, 2003, S. 74). «Durch diese arbeitsrechtlich forcierte soziale Unterschichtung und gesellschaftliche Marginalisierung der MigrantInnen wurde und wird der soziale und berufliche Aufstieg vieler Deutscher ermöglicht und verstärkt, die vorher abstiegsgefährdet waren oder sich selbst auf den untersten Stufen der sozialen Leiter

befanden (Ha, 2003, S. 73).» Dies ist ein weiteres Element der kolonialen Logik: Die Konstruktion einer ethnisierten Unterklasse, indem Arbeitsmitgrant*innen systematisch dequalifiziert werden und somit der wirtschaftliche und soziale Aufstieg von «einheimischen» Arbeiter*innen.

Nicht ohne Grund fragte Stephen Castles (2006b) «Gastarbeiter in Europa: Eine Wiederauferstehung?», denn das *Rotationssystem* spiegelt sich auch in der heutigen Politik der *zirkulären Migration* wieder. Diese wird im öffentlichen Diskurs jedoch meistens als «win-win-win Situation» präsentiert (z.B. Zimmermann, 2014). Demnach profitieren sowohl Ziel- als auch Herkunftsland sowie die Migrant*innen von der *zirkulären Migration*. In den Zielländern kann die Nachfrage nach Arbeitskräften gedeckt werden, während die Lohnkosten tief bleiben (Zimmermann, 2014). Zudem wird die temporäre legale Migration als sichere und bessere Alternative zu irregulärer Migration postuliert (Hellio, 2017). Die Arbeitsmigrant*innen wiederum profitieren sowohl von höheren Lohnniveaus im Zielland, als auch tieferen Lebenshaltungskosten im Herkunftsland was Scott (Scott, 2013a, S. 1100) den *doppelten Referenzrahmen* nennt. Gleichzeitig würden, laut Zimmermann (2014), zirkulär Migrierende mehr Geld nach Hause schicken als definitiv Migrierte, wovon wiederum das Herkunftsland profitiere. So werde dort die Armut verringert, Infrastruktur ermöglicht und auch «Brain-Drain» (die Abwanderung von qualifizierten Arbeitskräften ins Ausland aufgrund von fehlenden Möglichkeiten im Herkunftsland) verhindert, denn die Zurückgekehrten können mit den im Ausland erlernten Fähigkeiten eigene Geschäfte aufbauen und Innovation fördern (Zimmermann, 2014). Dies suggeriert, dass die *zirkuläre Migration* als Form der Entwicklungshilfe die Migrationsgründe im Herkunftsland reduziert.

Diese «Enthistorisierung auf epistemischer Ebene kommt laut Kien Nghi Ha einer sekundären Kolonialisierung gleich, da sie das Wissen und die Möglichkeiten reparativer Erinnerungsprozesse ausbleicht (Ha 2008, 17 zitiert in Bolokan, 2020, p. 47).» Die Hierarchisierung des Zugangs zu Aufenthaltsstatus in der Schweiz zeigt sich in vielen Aspekten, welche niemals als zufällig abgetan werden sollten. Dieser Abschnitt zeichnet die historische Entwicklung einzelner Elemente der *Migration Infrastructure* nach um deren koloniale Kontinuität aufzuzeigen.

4.2 Migration Infrastructure

Lin et al. (2017), sehen in ihrer Forschung «Bewegung untrennbar mit kritischen Momenten der Fixierung verbunden, welche die ansonsten amorphe[n] Ströme organisieren, sortieren

und ordnen[...] (Lin *et al.*, 2017, S. 167–168).» Aus der Mobilitätsforschung kommend nennen Sie diese Fixierungen *Infrastrukturen*, welche verschiedene Formen der Mobilität ermöglichen. Die Mobilitätsforschung hat sich laut Lin *et al.* ausführlich mit verschiedenen Formen von Verkehrsinfrastrukturen und deren Rolle in der Produktion von bestimmten Formen der Mobilität befasst. So entstanden zum Beispiel diverse Arbeiten zu Transportinfrastrukturen wie Flughäfen oder Bahn- oder Strassennetzen. Demnach dienen *Infrastrukturen* nicht nur der reibungslosen Abwicklung des Verkehrs, sondern haben «die Macht [...] Mobilitäten zu steuern und unterschiedliche Kategorien von Migrant*innen hervorzubringen [...] (Lin *et al.*, 2017, S. 168).» In diesem Sinne analysieren auch Xiang und Lindquist (2014) internationale Migration als «Produkt von Infrastrukturen, die je nach ihrer Organisation zu verschiedenen Zeiten und an verschiedenen Orten unterschiedliche Verläufe genommen haben (Lin *et al.*, 2017, S. 168).» Die beiden Autoren führen das Konzept der *Migration Infrastructure* als Alternative zur Fixierung auf «Migration als Verhalten», ein. Es erlaubt, den Fokus von den migrierenden Personen weg auf die Technologien, Institutionen und Akteure zu schwenken, welche die Migration ermöglichen und steuern. Sie argumentieren durch den Fokus auf *Migration Infrastructure* die Migration genauer konzeptualisieren zu können, wenn sie über die üblichen Perspektiven wie staatliche Regulierung, Situation im Arbeitsmarkt oder migrantische Netzwerke (Vgl. Xiang und Lindquist, 2014, S. 122) hinausgehen. Xiang und Lindquist (2014) entwickelten für ihre Studien ein Konzept mit fünf Analyse-Dimensionen: die wirtschaftliche Dimension, welche Rekrutierungsvermittler, Vermittlungsbüros und Ähnliches in den Blick nimmt; die regulatorische Dimension, welche staatliche Regulierung und Verfahren für Dokumentation (Pässe, Visa etc.), Lizenzierung, Ausbildung und andere Zwecke betrachtet; die technologische Dimension nimmt Kommunikations- und Transporttechnologien in den Blick; die humanitäre Dimension umfasst NGOs und internationale Organisationen, wobei hier auch Massenmedien eine grosse Rolle spielen und schliesslich die soziale Dimension, welche migrantische Netzwerke analysiert (Xiang und Lindquist, 2014, S. 124). Wie erwähnt betonen die Autoren, dass diese Dimensionen nicht als voneinander getrennte Ebenen betrachtet werden können, sondern eng miteinander verwoben sind. Der Unterschied liege darin, dass die verschiedenen Dimensionen einer jeweils eigenen Funktionslogik folgten, welche deren Handeln bestimmt. Dabei sei nicht nur das Ineinandergreifen sondern gerade auch Widersprüche und Kollisionen der verschiedenen Logiken von Interesse (Xiang und Lindquist, 2014). Eine Dimension, welche

Xiang und Lindquist nicht berücksichtigen, die für diese Arbeit jedoch relevant scheint ist die diskursiv-materielle Dimension. Dabei wird untersucht welche Diskurse rund um die Migration entstehen und inwiefern sie als Legitimierung dienen. Der materielle Aspekt zielt dabei auf den *doppelten Referenzrahmen* zirkulär Migrierender aufgrund unterschiedlicher Lohnniveaus und Lebenshaltungskosten im Herkunfts- und Zielland ab. Demnach sind die Löhne zwar für Schweizer Verhältnisse tief, jedoch kann damit im Herkunftsland dank der tieferen Preise mehr konsumiert werden (Scott, 2013a).

4.3 Differentielle Inklusion und Vervielfachung der Arbeitskraft

Das Konzept der *Differenziellen Inklusion* ist eng mit einem deterritorialisierten Verständnis von Grenzen verbunden. Grenzen werden demnach nicht mehr als eine Linie verstanden, welche das Staatsterritorium umrandet, sondern durchziehen den Staat und reichen über das Territorium hinaus. Sandro Mezzadra sieht in der Europäischen Union (EU) ein Beispiel dafür, wie deren Grenzregime «Grenzen zugleich verschwinden lässt und sie neu zieht (Mezzadra, 2009, S. 217).» Einerseits wurden durch den Schengen-Raum und die Personenfreizügigkeit nationalstaatliche Grenzen innerhalb der EU abgebaut. Andererseits werden die Aussengrenzen weit über die Landesgrenzen der EU ausgedehnt, indem Länder wie die Türkei, Marokko oder Libyen in das Management der Grenzen eingebunden werden. Zudem zeigt die «Existenz von (administrativen) Internierungseinrichtungen (Mezzadra, 2009, S. 217)» für Migrant*innen in allen europäischen Ländern, dass sich die Aussengrenzen auch ins Innere der EU verlagert haben. Laut Mezzadra zeigt sich das Grenzregime «als Tendenz zu einer selektiven und differenziellen Inklusion von Migrantinnen und Migranten, die sich darin niederschlägt, dass permanent eine Vielzahl verschiedener Status produziert wird (Mezzadra, 2009, S. 218).» Die Funktion der Grenzen ist demnach weniger der Ausschluss von Migrant*innen, sondern das Filtern, Selektieren und Lenken und damit die Hierarchisierung von Mobilität (Arnaut, Raeymaekers und Schilliger, ohne Datum, S. 3). Mezzadra betont dabei die koloniale Logik welche der *Differenziellen Inklusion* innewohnt, indem sie nicht darauf zielt «Mobilität zu unterbinden, sondern unterzuordnen (Walters, 2004, S. 248)«. So wird zwar die Produktionskraft der Migrant*innen genutzt, ohne ihnen aber den Zugang zu Bürger*innenrechten zu gewähren. Stephen Castles verwendet den Begriff der *differenziellen Exklusion* um die Politik verschiedener Gastarbeiter*innen-Länder wie Deutschland, Belgien, Österreich und der Schweiz zu beschreiben: «Zuwanderer [werden] in bestimmte Bereiche der Gesellschaft integriert (vor allem in den Arbeitsmarkt), [während] ihnen aber der Zugang

zu anderen Bereichen (wie Wohlfahrtssysteme, Staatsbürgerschaft und politische Partizipation) verwehrt wird (Castles, 1995, zitiert in Mezzadra und Neilson, 2013, S. 162).» Mezzadra und Neilson argumentieren jedoch, dass die Perspektive der *Inklusion* es ermöglicht, die verschiedenen Formen der Partizipation zu analysieren. Mezzadra schreibt weiter treffend: «Der Schlüssel dieser *differenziellen Inklusion* ist die feste Verbindung zwischen Arbeitsvertrag und Aufenthaltserlaubnis, wie sie im Migrationsrecht der Europäischen Union augenscheinlich zur Norm wird (Mezzadra, 2009, S. 219).» Somit wird die Bewegungs- und Niederlassungsfreiheit von Migrant*innen eingeschränkt, selektiert und gelenkt. Basierend auf Herkunftsland, Qualifikation und Arbeitsvertrag wird ihr Zugang zum europäischen Raum bestimmt. Dadurch kommt es laut Mezzadra und Neilson (2013) zu einer *Vervielfachung der Arbeitskraft*. Diese folgt aus der Differenzierung der Arbeiter*innen entlang der ihnen zugeschriebenen Migrationsgründe, welche zu einem hierarchisierten Zugang zum Arbeitsmarkt führt. Durch ihren unterschiedlichen Aufenthaltsstatus und die damit verbundenen Rechte unterscheiden sich die Handlungsmöglichkeiten der Arbeitsmigrant*innen ihren Lebensunterhalt zu verdienen fundamental (Affolter, 2018). Das Konzept der *Differenziellen Inklusion* erlaubt es, diese Hierarchisierung und deren Auswirkungen in der Schweizer Landwirtschaft in Form einer *Vervielfachung der Arbeitskraft* zu analysieren.

5 Forschungskontext: Die Entwicklung der Arbeitsmigration in der Schweizer Landwirtschaft

5.1 Die L-Bewilligung ist eine Fortführung des Saisonier-Statut

Wie schon in Kapitel 4.1 erwähnt war die Schweiz eine Pionierin in der Anwerbung von Arbeitskräften aus dem Ausland. Schon 1931 wurde mit dem Bundesgesetz über den Aufenthalt und die Niederlassung von Ausländern (ANAG) der *Saisonierstatus* eingeführt (D'Amato, 2008). Dieser bildete mit der A-Bewilligung den Anfang des Alphabets der Aufenthalte. Nach Ende des Zweiten Weltkrieges gründete der Schweizer Bauernverband eine Vermittlungsstelle für landwirtschaftliche Arbeitskräfte und Praktikanten «um dem spürbar werdenden Mangel an landwirtschaftlichen Arbeitskräften entgegen zu wirken (Schweizer Bauernverband, 2021b).» Danach war es ein ständiges Wechselspiel zwischen der Aushandlung von bilateralen Verträgen, welche die Rekrutierung von *Saisoniers* erleichterten und Erschwerung des Zugangs zu Aufenthaltsrechten. Gleich nach 1945 wurde die Aufenthaltsdauer für den Erhalt der Niederlassung von fünf auf zehn Jahre verlängert und die Bedingungen für die Familienzusammenführung verschärft. Nur wenige Jahre später, 1948, wurde in Erwartung der Nachkriegskonjunktur wiederum ein Rekrutierungsabkommen mit Italien abgeschlossen (D'Amato, 2008). Ein Grossteil der Arbeitskräfte kam zunächst entsprechend aus Italien. Mit der Rezession und der grossen Arbeitslosigkeit in Spanien Anfang der 60er emigrierten im Zeitraum 1960-70 1.5 Mio Spanier*innen und viele fanden Arbeit als *Saisoniers* in der Schweiz (Bolzern, 2013). 1963 wurden Kontingente und Maximalquoten für Saisoniers eingeführt. Im Jahr darauf wurde im Rahmen des zweiten bilateralen Rekrutierungsabkommens mit Italien, die Aufenthaltsdauer für den Erhalt des B-Ausweises für Italiener*innen wieder von zehn auf fünf Jahre reduziert (D'Amato, 2008). Sie brachten ihre Forderungen auch vermehrt in den Gewerkschaften ein, denn zu Beginn hatten die *Saisoniers* in der Schweiz weder das Recht auf Familiennachzug noch Sozialleistungen oder Wechsel des Arbeitsortes. Somit mussten während der Wirtschaftskrise nach dem Ölschock 1973 viele ausländische Arbeitskräfte das Land verlassen, da sie keine Arbeitslosenversicherung hatten (D'Amato, 2008, S. 180). Vier Jahre später wurde es dann auch *Saisoniers* erlaubt Arbeitslosenversicherung zu beanspruchen und auch die Aufenthaltsdauer von fünf Jahren für den Erhalt der B-Bewilligung wurde auf weitere Länder ausgedehnt. Ende der 70er-Jahre hatte sich die Schweizer Wirtschaft erholt, während die

Länder des südlichen Europas weiterhin zu kämpfen hatten. Die «neuen» Gastarbeiter kamen nun vermehrt auch aus Portugal, Jugoslawien und der Türkei (D'Amato, 2008). Die Wirtschaftskrise der 1990er traf wiederum die unqualifizierten ausländischen Arbeitskräfte, wodurch eine grosse strukturelle Arbeitslosigkeit entstand und die, wie Ha es nennt, eine *Ethnisierung der Arbeitslosigkeit* zur Folge hatte (2003, S. 71). 1992 lehnte die Schweizer Bevölkerung den Beitritt zum Europäischen Wirtschaftsraum ab, weshalb 2002 bilateral über die Personenfreizügigkeit verhandelt werden musste. Die Annahme der Personenfreizügigkeit bedeutete die Abschaffung aller Kontingente und Kontrollen an europäischen Binnengrenzen. Entsprechend wurde auch der *Saisonnierstatus* abgeschafft und stattdessen die Kurzaufenthaltsbewilligung L eingeführt.

Formell sind Kurzaufenthalter*innen rechtlich bessergestellt als die *Saisonniers*. Der Aufenthalt in der Schweiz ist mit der L-Bewilligung nicht mehr auf neun Monate beschränkt und der Wechsel von Wohn- und Arbeitsort ist frei. Die Kurzaufenthalter*innen müssen nach Ende des Vertrags auch nicht mehr zwingend ausreisen, sondern sie können Arbeitslosengeld beziehen. Doch die Bindung des Aufenthalts an einen befristeten Vertrag ermöglicht es, ausländische Arbeitskräfte über Jahre befristet anzustellen, während sie eigentlich das ganze Jahr in der Schweiz sind. War ihnen mit dem *Saisonnierstatus* nach fünf Saisons bei der gleichen Firma eine Aufenthaltsbewilligung sicher, ist dies mit der L-Bewilligung nicht mehr so. Zudem steht den Kurzaufenthalter*innen zwar rechtlich der Familiennachzug zu, in der Praxis ist dies jedoch meist schwierig (Caprez, 2016). Auch Bopp (ohne Datum) beschreibt die bürokratischen Hürden, welche sich dem Familiennachzug in der Schweiz mit einer L-Bewilligung stellen. Entscheidend dafür ist es eine Wohnung zu mieten, welche «die Gesamtfamilie tatsächlich beherbergen kann (Amt für Migration Luzern, 2005)». Dies wird so berechnet, dass eine Wohnung ein Zimmer weniger als Familienmitglieder haben muss, unabhängig vom Alter der Kinder. Zudem muss die gesuchstellende Person über eine eigene Wohnung verfügen und darf nicht in einer Wohngemeinschaft leben (Amt für Migration Luzern, 2005). Da Kurzaufenthalter*innen vielfach als Risikomieter*innen gelten, ist es für sie grundsätzlich schwierig eine Wohnung zu mieten (Caprez, 2016). Auch beim Recht auf Sozialleistungen sind Kurzaufenthalter*innen schlechter gestellt so haben sie nur eingeschränkten Zugang zur Sozialhilfe und wissen oft nicht, dass sie Anspruch auf die Vorsorgegelder aus der Pensionskasse haben.

Diese Ausbeutung von ausländischen Arbeitskräften insbesondere in Branchen mit strengen Arbeitsbedingungen, tiefen Löhnen und teilweise hohem Verletzungsrisiko wie im Baugewerbe oder der Landwirtschaft, hat System. Denn gleichzeitig wird den Kurzaufenthalter*innen der Zugang zu Sozialleistungen und Bürger*innenrechten erschwert, nicht zuletzt weil der kurze Aufenthalt und fehlende Sprachkenntnisse oft nicht ausreichen «um die Meldevorschriften, Versicherungsansprüche und Sozialabgaben des Schweizer Arbeits- und Sozialsystems kennenzulernen (Caprez, 2016).» Dieses System ist es, was vorhergehend als *koloniale Logik* eingeführt wurde. Der Kurzaufenthaltsstatus ist eine Fortführung des *Saisonnierstatuts*, denn er erfüllt denselben Zweck: Den Unterhalt einer *Reservearmee* an Arbeitskräften, welche in einem *Rotationssystem* ständig ausgewechselt und ersetzt werden können.

5.2 Der Bauernverband: Immer an vorderster Front

Anhand des Schweizer Bauernverbandes (SBV) wird deutlich inwiefern die gesetzlichen Rahmenbedingungen direkten Einfluss auf die Rekrutierung haben. Es zeigt auch, wie wichtig Interessenverbände wie der SBV bei der Ausgestaltung dieser Rahmenbedingungen sind. So ist der SBV nicht nur in der Agrar- sondern auch in der Migrationspolitik ein wichtiger Akteur. Schon früh sorgte der Verband dafür, dass die Bedürfnisse nach ausländischen Arbeitskräften in der Migrationspolitik der Schweiz Gehör fanden. Dies wurde insbesondere bei der Aushandlung der bilateralen Verträge deutlich. Es zeigt sich jedoch auch in der Entwicklung des Praktikant*innenprogramms und des Pilotprojektes für Geflüchtete in der Schweizer Landwirtschaft. Hier soll ein Abriss über diese Entwicklungen und die Rolle des SBV gegeben werden um dessen Rolle in der *Migration Infrastructure* zu betonen.

*Die billigsten Arbeitskräfte: Praktikant*innen*

Für Angehörige von Drittstaaten ist es unter bestimmten Voraussetzungen möglich in der Schweiz ein Berufspraktikum als sogenannte *Stagiaire* zu absolvieren. Auch hier war die Schweiz eines der ersten Länder, so wurde das erste *Stagiairesabkommen* schon 1936 mit Belgien abgeschlossen (SEM, 2011). Rund zehn Jahre später gründete der SBV eine Vermittlungsstelle für landwirtschaftliche Arbeitskräfte und Praktikanten, welche der Vorläufer des seit 1991 bestehenden Geschäftszweigs «Agrimpuls» sein sollte. Für die Rekrutierung aus Drittstaaten bestehen weiterhin jährliche Kontingente, zudem gilt der «Inländervorrang» wodurch es niedrigqualifizierten Personen verunmöglicht werden soll in

die Schweiz zu immigrieren. Die Aufenthalts- und Arbeitsbewilligungen für Praktika von maximal vier Monaten, sind jedoch aus diesen Kontingenten ausgenommen (Chiffelle, 2001). Die Mehrzahl der landwirtschaftlichen Praktika werden über Agrimpuls organisiert. Die Voraussetzungen sind eine abgeschlossene Berufsausbildung in der Landwirtschaft, ein Alter zwischen 18 und 35 Jahren sowie die Bedingung eines 100% Pensums (SEM, 2019). Aufgrund des ausbildnerischen Rahmens sind die Löhne für Praktika tiefer als für saisonale Arbeitskräfte. Für Praktika bis vier Monate liegt der empfohlene Bruttolohn bei 2535 CHF pro Monat, für längere Praktika bei monatlichen 2695 CHF, für saisonale Arbeitskräfte liegt der empfohlene Bruttolohn bei 3200 CHF. Davon werden die Sozialversicherungsbeiträge (AHV, Krankenkasse, Krankentaggeld, Unfallversicherung, Pensionskasse und Quellen- und Kirchensteuer) abgezogen sowie fixe Beträge für die Kost und Logis auf dem Betrieb (345 CHF für Unterkunft und 645 CHF für Verpflegung ergibt monatlich 990 CHF Abzug) (ABLA, 2015). Als Nettolohn bleiben dann noch zwischen 1100 und 1300 CHF im Monat (Bopp, 2013, S. 72). Obwohl laut den Bestimmungen des *Stagiaireabkommens* ein Praktikum pro Person nur einmal im Leben möglich ist, wurde dies auf kantonaler Ebene weniger strikt gehandhabt. So konnten Praktikant*innen auch mehrmals auf die Betriebe zurückkehren (SBV, 2002, S. 21). Dies wurde auch von einem interviewten Betriebsleiter so beschrieben:

BL: «Die [Praktikanten] konnten dann einmal oder zweimal kommen oder dreimal Maximum. Aber dann hast du über Agroimpuls, oder, hast du gesagt: Ich brauche so viele. Und die, die noch einmal kommen durften, die haben sie gefragt. Und dann sind die wieder gekommen. Und dann, wenn sie nicht mehr kommen durften sind Andere gekommen. Dann hast du irgendwie zwei, drei Vorschläge bekommen und dann hast du gesagt: «Den will ich» Einfach so... Finger in die Luft. Und dann sind sie nach vier Monaten wieder gegangen. Wenn nicht Einer grad gesoffen hat wie ein Loch, dann hast du den durchgeseucht, oder. Die hatten dann auch nicht so viel Lohn, oder. Da hast du irgendwie 1600 Franken, brutto, irgendwie 800, 900 Franken ausgezahlt gehabt.» (BL5, 23.01.2021)

Somit waren die landwirtschaftlichen Praktikant*innen beliebte Arbeitskräfte, da sie jung und ausgebildet waren und ihnen ein tieferer Lohn gezahlt werden konnte. Das «Praktikantenprogramm» des SBV wurde vor allem für Praktikant*innen aus Osteuropa genutzt. Im Zeitraum zwischen 2000 und 2005 lag die Zahl der vermittelten Praktikant*innen

aus Osteuropa immer zwischen 1400 und gut 2100, während die Zahl der aus Westeuropa vermittelten Praktikant*innen im gleichen Zeitraum zwischen 71 und 88 lag².

Endlich Arbeitskräfte aus dem Osten: Die EU-Osterweiterung

Die Relevanz der *Stagiaireabkommen* mit Osteuropa zeigte sich insbesondere, nachdem die Schweizer Bevölkerung 1992 den Beitritt zum Europäischen Wirtschaftsraum ablehnte. Die traditionellen Rekrutierungsländer Italien, Spanien und Portugal waren ab 1995 alle Teil der EU, während Jugoslawien von den Sezessionskriegen getroffen war (D'Amato, 2008). Somit herrschte in der Schweizer Landwirtschaft um 2000 ein Arbeitskräftemangel. Eine von Affolter (2018) zitierte Mitarbeiterin von Agrimpuls illustriert die Rolle des SBV:

«Der Bauernverband hatte früher bei der Vermittlung von ausländischen Arbeitskräften viel gemacht. Sicher 60 bis 70 % ist über ihn gelaufen. Dann hat er es an die kantonalen Verbände abgegeben. Bis ins Jahr 2000, als es einen Arbeitskräftemangel gab und zu wenig Leute gefunden werden konnten. Dann wurde wieder nach dem Bauernverband gerufen. Wir haben dann mit dem Bundesrat verhandelt und wollten Kontingente für Osteuropa. Dieser stieg aber nicht darauf ein und gab zur Antwort, dass man es weiter mit Portugal versuchen solle. [...] Man könne ja auch den Engpass mit mehr Praktikanten überbrücken. Damals gab es jährlich bis zu 2000 Vermittlungen von Praktikanten.» (Affolter, 2018, S. 54–55)

Anfang 2001 forderte der SBV, dass Arbeitskräfte aus Osteuropa zugelassen werden sollten. «Das Bundesamt für Ausländerfragen stellte eine mögliche Öffnung nach Osten erst in Aussicht, wenn bewiesen ist, dass in den bisherigen Rekrutierungsländern auch mit aktiver Anwerbung nicht genügend Arbeitnehmende gefunden werden können (SBV, 2002, S. 21).» So wurden mittels eines Rekrutierungsbüros Anstrengungen unternommen Arbeitskräfte aus Spanien und Portugal zu rekrutieren, was jedoch keine befriedigenden Ergebnisse lieferte. «Trotz zum Teil heftigen Diskussionen» verlangte das damalige «Bundesamt für Ausländerfragen» (heute Staatssekretariat für Migration), dass der SBV ein weiteres Jahr versuchen solle genügend Arbeitskräfte zu rekrutieren (SBV, 2002, S. 21). Am 1. Juni 2002

² Die Zahlen stammen aus den Jahresberichten des Schweizerischen Bauernverbandes seit 2002. Diese sind auf der Webseite des Bauernverbandes öffentlich einsehbar: <https://www.sbv-usp.ch/de/der-sbv/jahresberichte/>

traten die bilateralen Verträge und damit die Personenfreizügigkeit in Kraft. Mitgliedstaaten der EU hatten nun vereinfachten Zugang zum Schweizer Arbeitsmarkt, während die Bedingungen für Drittstaaten, dazu gehörten auch die Länder Osteuropas, erschwert wurden. Erst als 2004 die «EU-Osterweiterung» um Estland, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechien, Ungarn und Zypern beschlossen wurde, war es 2005 möglich Arbeitskräfte aus diesen Ländern zu rekrutieren. Der SBV titelte im darauffolgenden Jahresbericht «Endlich Arbeitskräfte aus dem Osten (SBV, 2005, S. 25).» Die Tatsache, dass «die Vermittlungszahlen bei den Praktikanten erstmals seit vielen Jahren stark zurückgingen (SBV, 2005, S. 25)» wird vom SBV direkt auf diese Vereinfachung der Rekrutierung aus Osteuropa zurückgeführt. Dies deutet wiederum darauf hin, dass die Praktikant*innen in erster Linie als Arbeitskräfte behandelt wurden. Seit 2005 sinkt die Zahl der Praktikant*innen kontinuierlich und auch in den Jahresberichten des SBV spiegelt sich die sinkende Relevanz dieses Rekrutierungsweges wider. Wurden bis 2006 jeweils detaillierte Angaben zu Anzahl und Herkunft der Praktikant*innen abgedruckt, wird danach immer nebensächlicher über das Thema berichtet bis ab 2017 schliesslich gar nicht mehr darauf eingegangen wird.

Das Pilotprojekt für anerkannte und vorläufig aufgenommene Geflüchtete

Ein wichtigeres Thema war ab 2014 die Umsetzung der «Masseneinwanderungsinitiative», welche die Zuwanderung in die Schweiz reduzieren sollte. Der SBV setzte sich dafür ein, dass Kurzaufenthalter*innen nicht unter Höchstzahlen und Kontingente fallen und lancierte ein dreijähriges Pilotprojekt um Personen mit F Status sowie anerkannte Flüchtlinge in die Landwirtschaft zu vermitteln (Schweizer Bauernverband, 2014).» Dies wurde als Beitrag zur Masseneinwanderungsinitiative verstanden, sowie mit dem Ziel verfolgt «eine Win-Win-Situation für alle Beteiligten zu schaffen (Schweizer Bauernverband, 2015, S. 16)», indem die geflüchteten Personen in den Arbeitsmarkt integriert werden. Die Ziele des Projekts waren einerseits die Ausschöpfung des «inländischen Arbeitskräftepotenzials», indem Arbeitskräfte im näheren Umfeld der Betriebe rekrutiert und über längere mehrere Jahre angestellt werden sollten. Dadurch sollten die geflüchteten Personen sowohl in den Arbeitsmarkt als auch sozial integriert werden und somit Sozialkosten gespart werden. In der Deutschschweiz bestand das Pilotprojekt aus temporären Arbeitseinsätzen von drei bis zwölf Monaten («Konzept Teilprojekt I, Arbeiten in der Landwirtschaft », 2015). Dass das Ziel der Integration von Geflüchteten und Förderung der Sprachkenntnisse schlecht mit den Realitäten der Schweizer Landwirtschaft vereinbar sind zeigt sich sinnbildlich in der Aussage eines Teilnehmers in der

Schlussevaluation: Er wollte vorzeitig kündigen, da er zu wenig Deutsch lernte, sondern nur Portugiesisch (Contzen *et al.*, 2018, S. 40). Das Pilotprojekt dauerte bis 2018 und wurde daraufhin eingestellt. Es ist absurd: Ausgehend von der Prämisse, dass sich für die strenge, monotone Arbeit von landwirtschaftlichen Hilfskräften keine Schweizer*innen finden lassen, griff der SBV auf «inländische Ausländer*innen» zurück, um den Inländervorrang zu befolgen. Entsprechend kann das Pilotprojekt auch als Teil der Lobbying Kampagne betrachtet werden, denn 2017 wurde eine Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative ohne Kontingente und Höchstwerte beschlossen. Das erklärte Hauptziel des SBV, das Kurzaufenthalter*innen bis zwölf Monate nicht als Einwanderer*innen zählen war damit erreicht. Stattdessen wurde die Stellenmeldepflicht eingeführt, welche in Kapitel 4.1 näher beleuchtet wurde. Das Beispiel verdeutlicht aber wiederum die grosse Abhängigkeit der Schweizer Landwirtschaft von ausländischen Arbeitskräften und deren *zirkulärer Migration* sowie den Einfluss des SBV auf die Ausgestaltung der Schweizer Migrationspolitik.

6 Methoden

Der Ausgangspunkt dieser Arbeit sind die Betriebsleitenden, welche die Nachfrage nach Arbeiter*innen aus dem Ausland generieren und Rekrutierungsstrategien entwickeln. Wie bei Charmillot (2017) soll die Arbeitgeberperspektive analysiert werden, wobei die Arbeit dabei als Referenz und Abgrenzung dient. In der Arbeit wurden kleine Milchwirtschaftsbetriebe mit einem bis zwei Angestellten interviewt. Dadurch wurde Einblick in eine sehr enge Zusammenarbeit und dadurch gegenseitige Abhängigkeit geboten. Im Gemüsebau, der in dieser Arbeit im Zentrum steht, kommt es durch die Abhängigkeit vom Wetter und dem Wachstum der Pflanzen während dem Sommerhalbjahr zu extremen Arbeitsspitzen. Demgegenüber ist die Arbeitsauslastung in der Milchwirtschaft gleichmässiger über das Jahr verteilt (Charmillot, 2017, S. 43). Entsprechend ist zu erwarten, dass im Gemüsebau mehr ausländisches Personal während kurzer Zeit angestellt wird um die Spitzen zu brechen. Aus diesen Überlegungen sollten Betriebe mit sehr verschiedenen Anzahl Migrationsarbeitenden befragt werden um einen möglichst vollständigen Eindruck der verschiedenen Arten der Rekrutierung zu erhalten (siehe Tabelle 1).

6.1 Zugang zum Feld und Auswahl der Betriebe

Die Auswahl der in dieser Arbeit untersuchten Fälle der Interviewpartner*innen kam durch verschiedene Selektionsschritte zustande. Der Zugang zum Feld war durch eine Stichprobenerhebung von Dina Bopp und Salome Günter zur Resilienz in der Landwirtschaft gegeben. Die Umfrage war auf deutsch und wurde an 500 Landwirtschaftsbetriebe in der Deutschschweiz versendet. Es nahmen ca. 200 Landwirt*innen an der Umfrage teil und ein grosser Teil hinterliess zudem ihre Daten für eine weitere Kontaktierung. Aus der Umfrage ist neben der Art des Betriebs auch ersichtlich wie viele ausländische Angestellte während und neben der Saison beschäftigt werden und woher sie stammen. Anhand dieser Daten konnten passende Interviewpartner*innen ausgewählt und kontaktiert werden. Aus den 200 Personen, welche die Umfrage ausgefüllt hatten blieben noch 25, welche Gemüse anbauten und ihre Kontaktdaten (korrekt) angegeben hatten. Aus dieser Auswahl wurden zunächst Betriebe ausgewählt, welche ausländische Arbeitskräfte anstellen. Daraufhin wurden jene Betriebe mit mehr als zehn Angestellten kontaktiert, später auch Betriebe mit weniger Angestellten. Dabei war unklar wie viele Arbeitskräfte *familieneigen* und wie viele *familienfremd* sind. Insgesamt willigten elf Personen für ein Interview ein, wobei zwei auf dem

gleichen Betrieb arbeiten (siehe Tabelle 1). Die Personen, welche befragt wurden waren nicht alle Betriebsleiter*innen, sondern auch Human Resources Angestellte. Ausser bei einem Betriebsleiter kümmerte sich die angefragte Person um die Rekrutierung der ausländischen Arbeitskräfte. Im Rahmen der Arbeit wurde angestrebt, eine Sättigung der Antworten zu erreichen, also so lange zu befragen, bis keine neue Antworten mehr dazu kommen (Przyborski und Wohlrab-Sahr, 2014).

6.2 Semistrukturierte Interviews

Im Vorfeld der Interviews wurde ein Leitfaden mit offenen Fragen erstellt. Anhand der von (Xiang und Lindquist, 2014) vorgeschlagenen Dimensionen der *Migration Infrastructure* wurden Fragenkomplexe verfasst. In der wirtschaftlichen Dimension wurde danach gefragt, wer an der Rekrutierung beteiligt ist und wie. In der regulatorischen Dimension wurde nach staatlichen Regulierungen und der Verknüpfung von Aufenthaltsstatus und Arbeitsvertrag gefragt. In der sozialen Dimension wurde nach der Nutzung migrantischer Netzwerke gefragt. In der humanitären sowie technologischen Dimension wurde vor allem mit Texten von NGOs und Gewerkschaften sowie Verbänden gearbeitet. Schliesslich wurde in der diskursiv-materiellen Dimension nach dem Bild der Betriebsleitenden von ihren Angestellten gefragt, insbesondere was «gute» und was «schlechte» Angestellte ausmache.

Die Interviews wurden zwischen dem 23. Januar und dem 11. März durchgeführt. Die Betriebe liegen alle im Mittelland in der Region Bern-Solothurn sowie Zürich und Thurgau-St. Gallen. Aufgrund der Distanz und der Pandemie-Situation wurden nicht alle Interviews vor Ort durchgeführt. Insgesamt wurden fünf Interviews vor Ort und fünf via Telefon oder Zoom durchgeführt. Die nachfolgende Tabelle gibt eine Übersicht über die untersuchten Betriebe:

Tabelle 1: Übersicht über die befragten Betriebe. Es wurde darauf geachtet, Betriebe zu befragen, die unterschiedliche intensiv mit familienfremden Arbeitskräften arbeiten. Im ausgewählten Sample gibt es Betriebe mit mehr als 100 saisonalen Arbeitskräften und Betriebe mit weniger als 10.

Betriebsnummer und Art der Produktion	Interviewdatum	Anzahl familienfremde Arbeitskräfte in der Nebensaison	Anzahl familienfremde Arbeitskräfte in der Hauptsaison	Interviewte Person/en
1 <i>Konventionelle Produktion</i>	25.02.21	80-85	150	HR-Angestellte
2 <i>Konventionelle Produktion</i>	11.03.21	80-85	150	2 HR-Angestellte

3 <i>Biologische und konventionelle Produktion</i>	08.02.21	90-100	120	Betriebsleiter
4 <i>Biologische Produktion</i>	28.01.21	15-20	40-50	Betriebsleiter
5 <i>Biologische Produktion</i>	23.01.21	8	30+15-20 während der Erdbeersaison	Betriebsleiter
6 <i>Produktion nach Demeter</i>	25.01.21	12	16	Betriebsleiter
7 <i>Konventionelle Produktion</i>	29.01.21	5	5	Betriebsleiter
8 <i>Konventionelle Produktion</i>	10.02.21	0	2 während der Spargelsaison	Betriebsleiter
9 <i>Konventionelle Produktion</i>	28.01.21	0	7	Betriebsleiter
10 <i>Konventionelle Produktion</i>	29.01.21	0	6-7	Betriebsleiterin

6.3 Inhaltsanalyse und Grounded Theory

Das Forschungsdesign ist geleitet von der Grounded Theory nach Gläser und Strauss, wie es Przyborski und Wohlrab-Sahr (2014) beschreiben. Ein wichtiges Merkmal dieser Methode ist die Gleichzeitigkeit der Forschungsschritte und der ständige Austausch, Vergleich und Überprüfung zwischen den Ebenen. So soll die Auswertung der erhobenen Daten begleitend zu deren Erhebung erfolgen. Dadurch sollen die Forschungsfragen und -richtungen ständiger Überprüfung unterzogen und allenfalls angepasst werden. Diese Auswertung geschieht mittels Codes, welche zunächst offen formuliert werden. Gleichzeitig werden in sogenannten Memos Hypothesen formuliert auf deren Basis die weiteren Fragen formuliert werden, wodurch wiederum neue Codes entstehen und Konzepte revidiert werden. Das folgende Schema illustriert den Forschungsprozess der Grounded Theory nach Strauss (Przyborski und Wohlrab-Sahr, 2014).

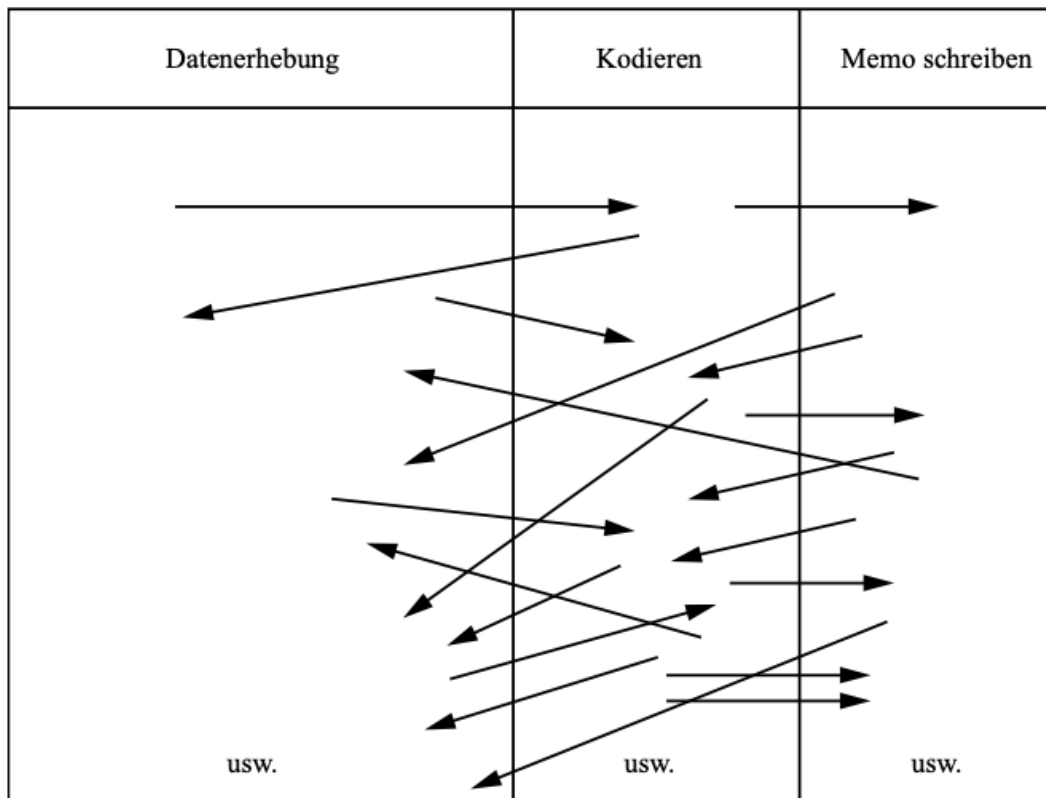


Abb. 1. Forschungsphasen in der Grounded Theory (Przyborski und Wohlrab-Sahr, 2014, S. 209).

Die Interviews wurden zunächst transkribiert, wobei - gemäss des Grounded Theory Grundsatzes - zeitgleich mit der Analyse begonnen wurde. Dazu wurde das Programm MAXQda verwendet. Ausgehend von den in den Forschungsfragen erstellten Dimensionen sozial, rechtlich und kulturell und den darauf basierenden Interviewfragen wurden offene Codes erstellt. Diese umfassten in der sozialen Dimension die *Rekrutierungsstrategien*, *beteiligte Personen* und *genutzte Wege* sowie *Herausforderungen*. Die rechtliche Dimension wurde unter dem Code *staatliche Regulierungen* sowie *Aufenthaltsstatus* zusammengefasst. In der kulturellen Dimension wurde der Code *Bild der Arbeitgeber*innen von ihren Angestellten* und die *Motivation der Angestellten* für die Arbeit im Ausland. Weitere Codes waren grundsätzliche Informationen zur *Herkunft der Angestellten* sowie die *Begründung der Herkunft*, also die Erklärung der Interviewpartner*innen für diese Rekrutierungsländer. Weitere Codes waren zu Beginn die *Art der Arbeit*, *Gender* und *Corona*.

Mittels dieser Codes wurden alle Interviews Zeile für Zeile codiert und das Codesystem laufend erweitert, ergänzt und umstrukturiert. Zum Beispiel wurde der Code *Begründung Anstellung ausländisches Personal* ergänzt, wovon die *Art der Arbeit* ein Subcode wurde. Das Bild der Angestellten wurde ergänzt durch die Aufteilung in *gute Angestellte* und *schlechte*

Angestellte. Gleichzeitig wurden weiterhin Interviews transkribiert, wodurch laufend mehr Material zusammenkam.

7 Ergebnisse: Die Rekrutierungsstrukturen im Schweizer Gemüsebau

In diesem Kapitel wird ein grundsätzlicher Überblick über die Rekrutierungs- und Vermittlungsstrukturen von Arbeitskräften aus dem Ausland im Schweizer Gemüsebau gegeben. Bei der Analyse des Interview-Materials hat sich gezeigt, dass die Rekrutierungsstrategien auf allen Betrieben viele Ähnlichkeiten aufweisen. Deshalb wird in diesem Kapitel exemplarisch beschrieben wie sich die Rekrutierung von ausländischen Arbeitskräften auf den interviewten Betrieben entwickelt hat. Dabei soll weniger auf Unterschiede eingegangen werden als die grossen Tendenzen aufgezeigt und zusammengefasst werden. Anschliessend wird auf einzelne Dynamiken genauer eingegangen und Herausforderungen und Strategien aufgezeigt. Dabei wird insbesondere der Bezug zur sozialen Dimension der *Migration Infrastructure*, den migrantischen Netzwerken, hergestellt. Anschliessend wird auf die *Migration Infrastructure* im Schweizer Gemüsebau und die Position der Betriebsleitenden als *«Manager der Migration»* eingegangen. Danach wird die diskursiv-materielle Dimension der *Migration Infrastructure* genauer ausgeführt und das Bild der Betriebsleitenden von ihren Angestellten und die resultierenden Dynamiken aufgezeigt. Dabei wird auch auf den Faktor Gender eingegangen und die Organisation der Arbeit auf den Betrieben. Als ersten Eindruck sind in der nachfolgenden Tabelle die Herkunft und die Anzahl *familienfremder Arbeitskräfte* auf den befragten Betrieben dargestellt.

Tabelle 2: Übersicht über die Anzahl und Herkunft der familienfremden Arbeitskräfte auf den befragten Betrieben.

Betrieb	Herkunft und Anzahl der Angestellten in der Nebensaison	Herkunft und Anzahl der Angestellten in der Hauptsaison
1	15 Schweiz 70 Polen	15 Schweiz 90 Polen 20 Rumänien 15 Slowakei
2	51 Polen 11 Rumänien 19 Schweiz 9 Portugal 5 Ungarn 2 Costa Rica 3 Deutschland 2 Eritrea 3 Kosovo 2 Mazedonien 1 Ecuador 1 Griechenland 1 Italien 1 Nicaragua 1 Türkei	97 Polen 16 Rumänien 28 Schweiz 3 Deutschland 8 Ungarn 6 Portugal 2 Slowakei 2 Kosovo 1 Ecuador 1 Eritrea 1 GR 1 Mazedonien 1 Nicaragua 1 Türkei
3	40 Polen 30 Slowakei	90 Polen 40 Slowakei
4	9 Schweiz 9 Polen	9 Schweiz 41 Polen 2 Slowakei
5	8 Polen 5 Afghanistan 5 Schweiz	11 Polen 7 Afghanistan 2 Rumänien 3 Slowakei 6 Schweiz
6	3 Mazedonien 2 Portugal 2 Rumänien 5 Schweiz	3 Mazedonien 5 Portugal 2 Rumänien 6 Schweiz
7	2 Rumänien 2 Moldawien 1 Lettland	2 Rumänien 2 Moldawien 1 Lettland
8	0	2 Polen
9	0	4 Polen 2 Rumänien 1 Tschechien
10	0	Polen

7.1 Ein Überblick über die Rekrutierung und Vermittlung im Schweizer Gemüsebau

Auf allen Betrieben wurde zu Beginn die gesamte Arbeit auf dem Hof von Familienmitgliedern gestemmt. Durch eine sukzessive Vergrößerung der Betriebsfläche und teilweise auch durch die Umstellung auf (Bio-)Gemüsebau wurde der Arbeitsaufwand jedoch irgendwann zu gross. Hier widerspiegelt sich der Strukturwandel und auch die Spezialisierung in der Landwirtschaft. So begannen die Betriebsleitenden *familienfremde Arbeitskräfte* einzustellen. Die nachfolgenden Zitate illustrieren dies:

«BL8: Ja das ist etwa vor 20 Jahren gewesen. Da haben wir angefangen mit den Spargeln und habe eigentlich immer stetig gesteigert, die Fläche [...]. Und dann ist klar gewesen...habe ich plötzlich Arbeitskräfte gebraucht und zwar nicht nur stundenweise, sondern jemand, der den ganzen Tag da ist. Und das hat etwa vor 20 Jahren angefangen mit den polnischen Arbeitskräften.» (BL8, 10.02.21)

«BL5: Das hat sich so ergeben, weil wir haben im 95 umgestellt auf Bio und konnten dann auch anfangen Gemüse zu machen. Ich wollte das schon vorher, aber das ist im konventionellen [Anbau] nicht gegangen. Und dann konnten wir anfangen Gemüse zu machen, damals für die AVG, und dann brauchte es einfach Leute.» (BL5, 23.01.21)

In den Zitaten widerspiegelt sich der eingangs erwähnte Strukturwandel in der Landwirtschaft. Einerseits der Trend zu grösseren Betrieben durch die Ausdehnung der bebaubaren Fläche, die Spezialisierung auf den Gemüsebau durch die gesteigerte Nachfrage und andererseits die vermehrte Anstellung von *familienfremden Arbeitskräften*. Interessant ist zudem, dass auch die Umstellung auf biologische Landwirtschaft zur Anstellung von *familienfremden Arbeitskräften* geführt hat. Da keine Pflanzenschutzmittel eingesetzt werden können, muss mehr von Hand gejätet werden, was eine Vergrößerung des Arbeitsvolumens zur Folge hat. Nachdem klar war, dass die *«familieneigenen Arbeitskräfte»* die anfallende Arbeit nicht bewältigen können, fragten die meisten Betriebsleitenden bei Agrimpuls (früher Agroimpuls) an. Agrimpuls ist eine Vermittlungsplattform des Schweizer Bauernverbandes, über die der Bauernverband Arbeitskräfte aus Polen, Rumänien, Slowakei und Tschechien an Landwirtschaftsbetriebe vermittelt (Schweizer Bauernverband, 2021a). Daneben werden auch Praktikumsplätze für Agronomiestudierende vermittelt. Diese dauern zwischen drei und

18 Monaten und die Praktikant*innen stammen mehrheitlich aus der Ukraine oder Russland (Schweizer Bauernverband, 2021c). Durch den ausbildnerischen Rahmen haben Praktikant*innen tiefere Löhne als andere Arbeitskräfte. Gerade dieser Aspekt sei für die Anstellung von Praktikant*innen interessant gewesen, wie ein Betriebsleiter erzählt:

BL5: «Ja das sind eben diese Praktikanten gewesen über Agroimpuls. Die zuerst gekommen sind, die Viermonatigen da. Und dann haben wir zuerst im 95 nur im Herbst. Und nachher im 96 ist auch Frühling und Herbst je zwei. Und nachher sind es schon vier gewesen. Einfach jedes Jahr hat man ein bisschen aufgestockt, nachher einfach auch den Gemüsebau ein bisschen aufgestockt. [...] Die konnten dann einmal oder zweimal kommen oder dreimal Maximum. Aber dann hast du über Agroimpuls, oder, hast du gesagt: ich brauche so viel. Und die die noch einmal kommen durften, die haben sie gefragt. Und dann sind die wieder gekommen. Und dann, wenn sie nicht mehr kommen durften sind Andere gekommen. [...] die Praktikanten, die sind auch billiger gewesen. Darum hat man sie auch genommen! Wenn du anfängst und nichts hast. Jeder Franken immer in den Betrieb. (seufzt) item.» (BL5, 23.01.2021)

Das Zitat zeigt, wie relevant die Praktikant*innen beim Aufbau des Betriebs waren, da ihnen aufgrund des ausbildnerischen Rahmens weniger Lohn ausgezahlt werden musste als die anderen Arbeitskräften. Der Nachteil aus Sicht des Betriebsleiters war jedoch, dass die Praktikant*innen nur für wenige Monate auf dem Betrieb arbeiten konnten. Offiziell durften Praktikant*innen sogar nur einmal in ihrem Leben ein landwirtschaftliches Praktikum in der Schweiz absolvieren. Offensichtlich wurde dies auf kantonaler Ebene aber weniger strikt gehandhabt (Vgl. Kapitel 5.2). Sobald es möglich war, stellte der Betriebsleiter dann Arbeitskräfte an, welche während der ganzen Saison auf dem Betrieb arbeiten konnten.

BL: «Aber ist natürlich dann schon mühsam gewesen, wenn du solche Studenten gehabt hast, die nicht Traktor fahren konnten und nichts und so und dann, wenn sie dann etwas konnten sind sie wieder gegangen. Das war dann schon mühsam. Und dann sobald es aufgegangen ist haben wir geschaut, dass wir sie feststellen konnten. [...] und dann hast du nachher da einen, zwei genommen, die einfach dauernd da gewesen sind, dann. So sind die Portugiesen gekommen. Die konnten

dann eine ganze Saison machen. Ja, die konnten machen so lange du sie gebraucht hast.» (BL5, 23.01.2021)

Es zeigt sich in der zitierten Aussage den Einfluss von staatlichen Regulierungen, denn nach dem Beitritt der Schweiz zum Schengenraum und der damit einher gehenden Personenfreizügigkeit verlor das Praktikant*innenprogramm an Bedeutung. Gleichzeitig war die Personenfreizügigkeit für Osteuropa zunächst noch eingeschränkt, wodurch die Rekrutierung von Arbeitskräften aus Portugal einfacher möglich war.

Auch die Vermittlung von saisonalen Arbeitskräften erfolgte zu Beginn auf allen Betrieben via Agrimpuls des SBV oder teilweise über andere private Vermittlungsbüros. Heute sind jedoch viele der befragten Betriebsleitenden von Agrimpuls nicht begeistert, da dort Anmelde- und Vermittlungsgebühren bezahlt werden müssen. Gleichzeitig haben die Betriebsleitenden keine Garantie, dass die so angestellten Personen gut arbeiten. Die Alternative zu Agrimpuls sind entweder private Vermittlungsbüros, Vermittlungsstellen von kantonalen Bauernverbänden oder aber die Rekrutierung durch persönliche Netzwerke. Nicht alle kantonalen Bauernverbände bieten Vermittlungsdienste an, jedoch zum Beispiel der Berner Bauernverband, was von den Betriebsleitenden aus dem Kanton Bern auch genutzt wird. Aktuell arbeiten mehrere Betriebe regelmässig oder punktuell mit privaten Vermittlungsbüros zusammen, wobei sich die Anzahl etwa mit jenen ausglich, die absolut gegen Vermittlungsbüros sind. Vor allem ein Vermittlungsbüro aus dem Raum Bern wurde von verschiedenen Betriebsleitenden (nicht nur aus dem Kanton Bern) genannt.

Der Rekrutierungsweg, der jedoch von allen Betriebsleitenden genutzt und bevorzugt wird, geht über die bereits angestellten Mitarbeitenden. Das heisst Personen, die bereits auf dem Betrieb arbeiten werden gefragt, ob sie weitere interessierte Personen kennen, die gerne arbeiten kommen möchten. So vermitteln manche Angestellte Familienmitglieder, Freunde und Bekannte in die Schweizer Landwirtschaft. Dieser Weg wird auch in die umgekehrte Richtung von den Angestellten genutzt, indem sie die Betriebsleitenden fragen, ob sie noch weitere Arbeiter*innen brauchen.

BL1: «Man hat mal mit den Polen angefangen und dann hat einer gesagt ‹Ja kann mein Bruder auch hier arbeiten kommen?› und dann ist diese Familie immer ein bisschen grösser geworden, oder.» (BL1, 25.02.21)

BL5: «Die kommen immer wieder: <Oh ich hätte noch einen, so und so, der Sohn vom Kolleg oder so, der kommen will> [...] Dann können wir sie eigentlich alle so rekrutieren. Kann man jeweils sagen: <Du wir sollten wieder einen oder zwei haben, weil der Andere nicht mehr kommt> - weil er daheim den Betrieb übernimmt oder so, oder. Und dann sagt man das denen und dann kommt wieder einer.» (BL5, 23.01.21)

Der Vorteil dieses Rekrutierungswegs ist aus Sicht der Betriebsleitenden, dass die bereits Angestellten genau Auskunft geben können über die Art der Arbeit, die Bedingungen, Unterkünfte und soziale Aspekte der Anstellung. So wird das Risiko reduziert, dass die Person während der Saison frühzeitig abreist, weil die Arbeit zu streng ist oder nicht den Vorstellungen entspricht.

BL2: «Die können eins zu eins erzählen wie es ist da. Also das Vertrauensverhältnis, wenn sie angeworben werden, in einem fremden Land, von jemandem den sie kennen, ist ganz anders als wenn ihnen das HR von einer Firma anruft und sagt: <Wollen Sie nicht zu uns arbeiten kommen? >>» (BL2, 11.03.21)

BL3: «Da haben wir halt auch die besten Erfahrungen gemacht. Weil dann kommen eher Leute, die... einfach die Voraussetzungen kennen. Eben wenn es ein Kolleg ist, der hier arbeitet, der erzählt dann wie es hier ist und dann gibt es vielleicht solche die von vornherein sagen, <Nein das will ich gar nicht>. Und wenn wir halt total fremde Leute rekrutieren, ist halt die Gefahr grösser, dass es von ihnen her oder von uns her nicht passt.» (BL3, 08.02.21)

Neben der Reduktion des Absprungrisikos scheint es auch so zu sein, dass die vermittelnden Personen sich verpflichtet fühlen, dafür zu sorgen, dass die neuen Leute auch gut arbeiten. Sie können die Neuen in einer gemeinsamen Sprache motivieren und ihnen die Arbeiten erklären, sowie zwischenmenschliche Informationen über den Betrieb geben.

BL10: «Wenn sie halt schon zwei, drei Jahre da gewesen sind, dann wissen sie wie es geht und wenn dann Frische dazu kommen, dann können sie genau sagen: <Hör mal, so läuft das hier und so so so> und dann geht das eigentlich jeweils reibungslos. [...] die können sie meistens auch motivieren, was wir manchmal nicht

können und sagen: Du musst nicht immer schwatzen, ein bisschen arbeiten! Aber das können sie meistens besser.» (BL10)

BL1: «Das hat den Vorteil, dass es eine Art wie eine soziale Kontrolle hat. das heisst, ja, der wo dann sagt «He ich will meinen Freund noch mitbringen», der will dann natürlich auch, dass der Freund es gut macht und einhängt und nicht einfach nur rumfault.» (BL1, 25.02.21)

BL5: «Und wenn die hier her kommen, die wissen mehr als wir selber über uns, oder, die wissen auch was der Chef für ein Idiot ist und wann er ausruft und wann, dass er's dir durchgehen lässt. (lacht) [...] die wissen alles, wenn sie kommen. Wenn ein Frischer kommt, dann laufen sie schon am Sonntag über den Hof. Siehst du wieder einen «Ah du fängst am Montag an? Gut, also» Dann gehen sie ihnen schon alles zeigen. Es läuft viel so.» (BL5, 23.01.21)

Die Betriebsleitenden erwähnen alle von Rodriguez postulierten Vorteile der migrantischen Netzwerke, weshalb es nicht überrascht, dass sie diesen Weg bevorzugen. Darüber hinaus besteht bei den Betriebsleitenden die Erwartung, dass gute Angestellte auch weitere gute Angestellte bringen. Diese Erwartungshaltung führt dazu, dass nicht alle Arbeiter*innen weitere Personen vermitteln wollen, da sie fürchten, dass negativ auf sie zurückfallen könnte.

BL10: «Aber es wollen auch nicht alle, weil sie wollen ja dann eigentlich nicht schlechte Leute bringen, oder, und vor allem auch nicht solche, die noch besser sind als sie, weil sonst ist dann nachher die Rivalität [da][...] manche sagen einfach: «Nein, wir schauen nicht, wir wollen nichts Schlechtes bringen.» (BL10)

BL7: «Ich sage meinen Arbeitern auch, sie müssen keine Garantie geben, oder, weil vor dem haben sie auch Angst. Wenn sie einen bringen und dann der nicht so gut ist, oder, wie sie.» (BL7, 29.01.21)

Einerseits besteht laut den Betriebsleitenden die Angst, dass die vermittelte Person nicht so gut sein könnte wie die bereits angestellten. Andererseits wollen die Angestellten sich selber keine Konkurrenz machen, indem sie Personen vermitteln, welche besser sein könnten als sie selber. Dies sei jedoch nur bei Einzelnen der Fall, wodurch im Grossen und Ganzen dieser Rekrutierungsweg rege genutzt werden kann.

Eine weitere Form der Vermittlung durch migrantische Netzwerke erfolgt über Personen aus Rekrutierungsländern, die in der Umgebung der Betriebsleitenden wohnen. Diese arbeiten selber nicht in der Landwirtschaft, sondern in anderen Niedriglohnbranchen wie der Gastronomie, Logistik, oder im Gesundheitsbereich. Einige Betriebsleiter rekrutieren auch auf diesem Weg ausländische Arbeitskräfte, was verdeutlicht, dass auch migrantische Netzwerke über den Betrieb hinaus genutzt werden.

BL5: «Da sind natürlich viele Portugiesen auch in der Gastronomie hier herum ich kenne auch ein paar die hier arbeiten oder bei anderen Gemüsebauern arbeiten. Oder, dann hat man gesagt - wenn ich an der Rampe gewesen bin in [Nachbarsort] - habe ich dem Portugiesen - dort ist ein Guter gewesen an der Warenannahme, lange, ein Portugiese - dann habe ich ihm gesagt: «Hast du mir Einen?», «Ja, uu ähm, gut, ja.» ohne Vermittlungsgebühren und so.» (BL5, 23.01.21)

BL8: «Die hab ich über einen Kollegen, der ist selber aus Rumänien, der arbeitet im Spital, der hat mir die vermittelt. Und den könnte ich wieder fragen, der hat natürlich sehr viel Connection nach Rumänien, geht auch regelmässig nach Rumänien, da wohnen seine Eltern noch. Und der würde mir schon Leute vermitteln.» (BL8, 10.02.21)

Trotz der in diesem Kapitel suggerierten chronologischen Entwicklung, muss doch betont werden, dass die einzelnen Betriebsleitenden im Detail unterschiedliche Strategien verfolgen und oftmals auch mehrere Kanäle gleichzeitig nutzen. Die grösseren Betriebe bekommen auch viele Bewerbungen per E-Mail, was bei den kleineren Betrieben weniger erwähnt wurde. Ebenfalls üblich ist es, dass interessierte Personen persönlich auf dem Hof vorbeikommen und nach Arbeit fragen.

Der hier erbrachte Überblick über die von den meisten Betrieben genutzten Wege und die Begründungen derselben soll einen Eindruck der Rekrutierungssituation im Schweizer Gemüsebau geben und als Grundlage für die nächsten Kapitel dienen. Darin wird genauer auf Herausforderungen und Strategien eingegangen.

8.1 Herausforderungen und Strategien

Aufgrund der Tatsache, dass vor allem die persönlichen Netzwerke der Angestellten für die Rekrutierung genutzt werden sind auf den grösseren Betrieben oft ganze Familienzweige oder Freundeskreise auf dem Betrieb versammelt. Dies birgt aus Sicht der Betriebsleitenden aber auch die Schwierigkeit, dass die Angestellten an denselben sozialen Verpflichtungen in ihrem Heimatland teilnehmen wollen, zum Beispiel wenn eine Hochzeit stattfindet oder eine Beerdigung. Dann möchten natürlich die Angehörigen und Freunde dabei sein und gleichzeitig Ferien nehmen. Für die Betriebsleitenden ist es jedoch während der Saison nicht möglich, mehrere Arbeitskräfte gleichzeitig zu entbehren. Ausserdem sind noch weitere Herausforderungen damit verbunden, wenn sich alle Angestellten kennen oder verwandt sind. Ein Betriebsleiter beklagt, dass sich die Angestellten gegenseitig decken, wenn sie zum Beispiel Zeit schinden, statt speditiv zu arbeiten. Durch die persönliche Vermittlung besteht also nicht nur der Disziplinierungsdruck, wie es Rodriguez (2004) beschrieben hat, sondern es führt auch dazu, dass eine Community auf dem Betrieb versammelt ist. Charmillot (2017) beschreibt in seiner Arbeit, wie Informationen über Arbeitsbedingungen innerhalb der Communities zirkulieren. Dadurch schreibt er den Arbeitskräften sogar eine gewisse Kontrolle über die Betriebsleitenden zu, da sich schlechte Arbeitgeber*innen herumsprechen und diese dann keine Arbeitskräfte mehr finden würden (2017, S. 87). Die Betriebsleitenden sind sich dieses Risikos bewusst wie die folgenden Zitate zeigen:

BL2: «wir schauen schon natürlich, dass wir nicht von jemand aus einem Dorf das ganze Dorf nehmen, weil wenn einer kündigt, dann das ganze Dorf hat gekündigt und wir sind ohne Personal, also das wäre ganz schlecht für uns da schauen wir schon.» (BL2)

BL5: «Wir haben mehrere so Herkünfte. Nicht einfach nur eine Sippschaft. Weil sonst: Wenn dort Einer so ein bisschen dominant [ist] und der tut nicht gut und du musst den schicken, dann gehen nachher die Anderen auch, oder. Das haben wir eigentlich bis jetzt noch nie gehabt dank dem, dass wir eigentlich immer ein bisschen mischen. Wir nehmen nicht immer nur [...] aus der gleichen Sippschaft und so oder aus der gleichen Region. Wir haben drei Regionen, eigentlich, wo sie herkommen und da schaut man immer, dass man das ein bisschen verteilt.» (BL5, 23.01.2021)

Sie begegnen dieser Dynamik damit, dass einige versuchen, verschiedene migrantische Netzwerke zu nutzen, indem sie von verschiedenen Mitarbeitenden neue Personen rekrutieren. Die Sprache ist ein weiterer Aspekt, in welchem sich die Vorteile und gleichzeitig die Risiken der Rekrutierung durch migrantische Netzwerke zeigen. Wie schon erwähnt übernehmen die langjährigen Angestellten oftmals die Einarbeitung der neuen Arbeitskräfte. Dabei ist die Sprache ein wichtiger Vorteil der Nutzung von migrantischen Netzwerken. Viele Personen, die aus dem Ausland in die Schweiz kommen um in der Landwirtschaft zu arbeiten sprechen kein Deutsch oder eine andere Sprache, welche die Betriebsleitenden beherrschen. Deshalb erfüllen die Angestellten immer auch eine Dolmetscher-Funktion. Das wirkt sich insofern auf die Rekrutierung aus, als dass nur Personen angestellt werden können, mit denen eine gemeinsame Sprache besteht, oder es eine Person auf dem Betrieb gibt, welche übersetzen kann.

BL2: «[...] es [hat] schon einen Einfluss auf das Rekrutieren, also wir können jetzt zum Beispiel niemanden anstellen, der, ich sag jetzt, nur Chinesisch spricht. Das haben wir nicht im Betrieb. Wir können Vieles abdecken durch Leute die schon da sind, die sagen, eben, der kommt aus Albanien in diese Abteilung, das geht, weil wir haben den Gruppenchef der das spricht, da können wir denn beiziehen wenn wir etwas vermitteln müssen. Aber eben dort sind uns Grenzen gesetzt, also ich habe immer wieder Anfragen - eben Spanisch ist manchmal ein Thema - Spanisch haben wir Niemanden. Türkisch haben wir jemanden, aber nur im Gewächshaus, also können wir schlecht im Freiland jemanden anstellen, der nur Türkisch spricht, weil dann können wir es gar nicht vermitteln. Es sind ja dann auch noch so Themen von Sicherheit, Mitarbeiterschulung und und und. Ja, also da sind uns gewisse Grenzen gesetzt.» (BL2, 11.03.2021)

Wie das Zitat illustriert sind die Betriebsleitenden essentiell darauf angewiesen – sofern sie ausländische Arbeitskräfte anstellen wollen - dass sie Personen auf dem Betrieb haben, welche einerseits die Arbeit kennen und andererseits die Sprache der neuen Angestellten sprechen. Somit entsteht eine gewisse Abhängigkeit der Betriebsleitenden von Mitarbeiter*innen welche übersetzen können und die Arbeit erklären können. Vor allem aber auch bei arbeitsrechtliche Themen wie Vertrag und Lohn oder bei Streitigkeiten diesbezüglich. Die Betriebsleitenden begegnen dieser Abhängigkeit in verschiedener Weise: Auf den kleineren Betrieben fordern viele ein, dass die Angestellten Deutsch lernen und befinden es

als Vorteil, wenn die Angestellten keine gemeinsame Sprache haben. Andere arrangieren sich so, dass sie die neu rekrutierten Mitarbeiter*innen mit Angestellten mitschicken, welche schon mehrere Saisons auf dem Betrieb hinter sich haben und die Arbeit kennen. Diese werden dann beauftragt die Arbeit zu erklären und die Neuen einzuarbeiten.

BL4: «Viele Arbeiten sind ja Gruppenarbeiten, wir haben eigentlich fast keine Einzelarbeiten, wo eine Person alleine an einem Ort wäre. und dann kann man sie einfach mit Leuten mitgeben, die die Arbeit bereits kennen und ihnen dann den Auftrag geben, diese Person dann bisschen unter die Arme zu nehmen und ihnen die ganze Sache zu erklären auf ihrer Muttersprache. Ja das wird eigentlich so geregelt, dass man die Person, wo die Erfahrung nicht hat, einer Person mitgibt, die Erfahrung hat und die soll ihr dann das erklären. Das wird so geregelt.» (BL4, 28.01.2021)

Teilweise wurden Arbeitsvertrag, Hausregeln und ähnliches auf die häufigsten Sprachen (meist Polnisch oder Portugiesisch) übersetzt. Doch im Falle von Unklarheiten oder Meinungsdivergenzen müssen die Angestellten beim Übersetzen und Schlichten helfen. Die Sprache wird von allen Betriebsleitenden als grosse Herausforderung beschrieben, da sie nicht direkt mit den Angestellten sprechen können. Das folgende Zitat bringt dies auf den Punkt:

BL1: «Also das Sprachproblem darf man schon nicht unterschätzen, oder. Weil wann kommt das zum Tragen? Da ist irgendeine schwierige Situation oder eine verfahrenere Situation und dann sagt man: <Du aber in unserem Vertrag steht das, oder? Lies das nach.> Oder, sagen wir, die Sicherheitsvorkehrungen: Dann geht man dahin und sagt: <Das und das ist wichtig>, aber man braucht dann immer noch den Übersetzer und weiss dann halt auch nicht genau: Hat der wirklich genau das übersetzt, was ich sagen will? Oder? Also ich finde das ist schon noch ein bisschen eine Hürde.» (BL1)

Ein grosser Vorteil der Rekrutierung durch migrantische Netzwerke ist, wie erwähnt, die Vorbereitung auf die Art der Arbeit und das reduzierte Risiko, dass eine Person wieder verfrüht abreist. Wie ebenfalls schon erwähnt nutzen die meisten Betriebsleitenden verschiedene Rekrutierungskanäle gleichzeitig und dabei ist aus Sicht der Betriebsleitenden die grösste Herausforderung eine Person ohne persönliches Treffen einzuschätzen. Vielfach werden Personen nur aufgrund des Lebenslaufs angestellt, weshalb die Betriebsleitenden erst

entscheiden können, ob eine Person passt, wenn diese schon in der Schweiz auf dem Betrieb ist. Dazu gehört, dass viele Bewerber*innen denen man schon zugesagt hat schliesslich doch nicht zur vereinbarten Zeit anreisen, da sie eine andere Stelle gefunden haben. Dies macht die Planung für die Betriebsleitenden sehr schwierig und stressig. Die Betriebsleitenden rechnen damit, dass nicht alle Personen, denen sie zugesagt haben auf dem Betrieb erscheinen werden:

BL9: «Bei der Stammequipe: Die kommen. Aber die wo man eine halbe Saison gehabt hat, oder, vier Monate und die sagen sie kommen wieder, dann kommt die Hälfte nicht, sag ich jetzt mal. Aus welchem Grund weiss ich auch nicht. [...] Ich sage es ihnen immer: Ruft mich an - haben alle meine Telefonnummer, oder - schickt mir ein SMS oder sagt mir über irgendwen der die Sprache kann, dass ihr nicht kommt. [...] Machen sie nicht. Ich sag jetzt von den Neuen kommt 50% nicht. Also drei bin ich ganz sicher, dass sie kommen, da leg ich die Hand ins Feuer. Bei den Anderen weiss man es nicht. Mitte Februar kommen sie und dann muss ich schauen: Sofort gleich noch Leute organisieren.» (BL9, 28.01.2021)

Wie das Zitat zeigt, muss der Betriebsleiter sehr kurzfristig Personal rekrutieren können, was ebenfalls durch persönliche Netzwerke geschieht, da die Vermittlungsbüros nicht schnell genug reagieren können. Sofern die Angestellten zur vereinbarten Zeit anreisen, ist es für die Betriebsleitenden umso wichtiger, dass zu Beginn der Anstellung eine Probezeit besteht. Bei Personen, die in der Schweiz sind ist es sogar üblich, diese zur Probearbeit anzubieten, jedoch ist das bei Arbeitskräften im Ausland nicht möglich. Die Probezeit beträgt meistens drei Monate und dient dazu die neuen Mitarbeitenden kennenzulernen und zu schauen, wie diese mit der Arbeit und dem Umfeld zugehen können.

BL10: «Also wir haben eine Probezeit, eigentlich wäre es ein Monat, aber wir haben es aufs Maximum raufgetan, drei Monate, weil eben, wie gesagt, es gibt nichts was es nicht gibt. Und dann ist man manchmal froh, wenn man drei Monate hat und dann innerhalb von einer Woche gegenseitig kündigen kann, oder. Ja.» (BL10 29.01.21)

BL2: «Weil ich kann noch lange sagen es ist streng und anspruchsvoll und gerade die Jungen die lockt am Anfang das Geld und dann wenden sie ganz viel auf und

wenn sie da sind dann merken sie ‹Oh läck, das ist wirklich heavy›» (BL2, 11.03.2021)

Sind die Arbeitskräfte angereist und haben die Probezeit überstanden geschieht es laut den Betriebsleitenden trotzdem häufig, dass die Personen nach mehr oder weniger Zeit wieder abreisen, weil die Arbeit zu streng ist oder sonst etwas nicht passt. Das ist für die Betriebsleitenden ein grosses Problem, weil sie dann wiederum innert kürzester Zeit einen Ersatz finden müssen, während die Saison in vollem Gange ist.

BL1: «Also man hat immer vielleicht 10, 15, 20 Leute die ganz neu sind, oder und die haben natürlich die Haltung, wenn es ihnen nicht mehr passt, dann sagen sie einfach ‹Ich gehe› und ‹Ich gehe jetzt› und nicht in einem Monat, auch wenn meine Kündigungsfrist ein Monat ist. [...] [Das sind] vielleicht pro Saison ...zwischen fünf bis zehn? Oder, [die] einfach nicht mehr kommen. Einfach weg.» (BL1, 25.02.2021)

BL2: «Jetzt im Moment sind wir Anfang Saison, dann ist es immer am einfachsten Leute zu finden, jetzt suchen alle. Schlimm wird es im Juni/Juli, wenn es 30 Grad ist draussen, wenn es einfach nur noch hart ist und dann hast du Leute die aufhören, die von einem Tag auf den anderen sagen: ‹Ich mag nicht mehr› die reisen zum Teil ab ohne sich irgendwie abzumelden und dann läuft die Saison voll und dann musst du innert kürzester Zeit einen Ersatz haben. Und das ist dann wirklich heftig, weil dann sind die guten Leute, sag ich jetzt, die sind alle schon platziert und finde dann noch Leute die dann noch einsteigen und auch gerade frei sind und so. Das wird dann schwierig.» (BL2, 11.03.2021)

Eine Strategie, um das Risiko zu reduzieren, dass die Angestellten vor Saisonende abreisen ist durch finanziellen Druck oder Anreiz. Auf einem Betrieb wird den Angestellten zu Beginn der Saison ein Teil des Lohns vom Depot abgezogen, welches sie Ende Saison zurückbekommen (Laut Obligationenrecht kann bis ein Viertel des Lohnes zurückbehalten werden (ABLA, 2015)). Auf anderen Betrieben wird eine Prämie oder Gratifikation an jene Angestellten ausbezahlt, die bis Ende Saison bleiben.

Zwischenfazit

In den Rekrutierungsstrukturen spiegelt sich der Strukturwandel in der Landwirtschaft wider, denn alle Betriebsleitenden geben an, aufgrund von der vergrösserten Fläche auf

familienfremde Arbeitskräfte angewiesen zu sein. Ein Betriebsleiter begründet die Anstellung von familienfremdem Personal direkt mit der Umstellung auf Biogemüsebau. Dies kann insofern erklärt werden, als dass bei dieser Produktion umso mehr Handarbeit anfällt als bei konventioneller Produktion. Jedoch haben die anderen Biobetriebe dies nicht erwähnt, wobei nicht spezifisch danach gefragt wurde. Die Rekrutierungsstrategien im Schweizer Gemüsebau unterscheiden sich je nach Grösse eines Betriebs und Anzahl Angestellter. Auf Betrieben mit wenigen Angestellten wird vermehrt auf Vermittlungsstellen wie Agrimpuls, kantonale oder private Vermittlungsstellen zurückgegriffen, während grössere Betriebe viele Spontanbewerbungen per Mail erhalten. Der von allen Betriebsleitenden bevorzugte Rekrutierungsweg ist jedoch durch *migrantische Netzwerke*.

Die beschriebenen Herausforderungen führen dazu, dass die Betriebsleitenden sehr daran interessiert sind «gute» Mitarbeitende über möglichst lange Zeit anzustellen. Der Lohn spielt dabei eine wichtige Rolle. Die meisten Betriebe geben ihren Angestellten eine Lohnerhöhung für jede weitere Saison, welche sie auf dem Betrieb absolvieren. Dies soll als Anreiz dienen, damit die Angestellten in der nächsten Saison wieder kommen. Die von Rodriguez (2004) beschriebenen Vorteile der Rekrutierung von ausländischen Arbeitskräften durch migrantische Netzwerke wurden durch die Betriebsleitenden bestätigt. Einerseits ist die Wahrscheinlichkeit einen guten Angestellten zu rekrutieren höher, da sie schon Informationen über die Art der Arbeit und den Betrieb erhalten haben. Andererseits können die langjährigen Angestellten den neu Rekrutierten die Arbeit in ihrer Muttersprache erklären und diese einarbeiten, was eine grosse Entlastung der Betriebsleitenden bedeutet. Die daraus resultierende Abhängigkeit der Betriebsleitenden wird durch die gleichzeitige Nutzung verschiedener *migrantischer Netzwerke* reduziert. Ein weiterer Vorteil aus Sicht der Betriebsleitenden ist, dass die Angestellten, welche eine Person vermitteln, diese disziplinieren und motivieren, da sie sich gegenüber den Betriebsleitenden nicht blossstellen wollen. Gleichzeitig hat sich am Beispiel der landwirtschaftlichen Praktikant*innen die Verflechtung der sozialen Dimension mit der regulatorischen Dimension der *Migration Infrastructure* gezeigt. Basierend auf diesen Erkenntnissen wird im nächsten Kapitel auf drei Thematiken genauer eingegangen.

8.2 Migration Infrastructure im Schweizer Gemüsebau

In diesem Kapitel sollen nun einzelne Thematiken genauer beleuchtet werden. Zunächst die Verschränkung der landwirtschaftlichen Arbeit mit dem Migrationsregime, wobei auf die

Migration Infrastructure Bezug genommen wird. Anschliessend wird näher auf die diskursiv-materielle Dimension der *Migration Infrastructure* eingegangen und den Diskursen rund um das Bild der*des ‹guten Arbeiter*in› nachgespürt, welche die Betriebsleitenden reproduzieren. Abschliessend wird Gender (das soziale Geschlecht) als Differenzierungskategorie in den Blick genommen und aufgezeigt inwiefern Arbeit nicht nur entlang der Herkunft, sondern auch entlang von Gender aufgeteilt wird.

8.2.1 Zoom 1: Die Vervielfachung der Arbeitskraft

In diesem Kapitel wird aufgezeigt, wie sich die Betriebsleitenden innerhalb der *Migration Infrastructure* positionieren und diese für sich nutzen. Die regulatorische und die wirtschaftliche Dimension sind im Schweizer Migrationsregime eng miteinander verzahnt. Gleichzeitig findet eine Hierarchisierung zwischen Angehörigen von EU-Staaten gegenüber Angehörigen von sogenannten «Drittstaaten» - das heisst Staaten, welche nicht teil der EU sind - statt. Darüber hinaus gibt es auch innerhalb der EU historisch gewachsene Hierarchisierungen zwischen den ‹alten› EU-Staaten gegenüber jenen, welche erst 2004 durch die ‹EU-Osterweiterung› zur Union dazu stiessen. Nachfolgend werden zwei verschiedene Wege aufgezeigt, die im Schweizer Migrationssystem zu einer Aufenthaltsbewilligung führen und die für diese Arbeit relevant sind. Einerseits ist dies durch eine Arbeitstätigkeit in der Schweiz möglich, andererseits über den Antrag auf Asyl. Die zwei Wege führen zu unterschiedlichen Aufenthaltskategorien, welche mit unterschiedlichen Rechten verbunden sind. Für diese Arbeit insbesondere interessant ist die Verknüpfung von Arbeitsvertrag und Aufenthaltsrecht, welche anschliessend ausgeführt wird. Diese versetzt die Betriebsleitenden in eine Machtposition gegenüber den ausländischen Angestellten, da sie entscheiden können, wie sie die Personen anstellen. In diesem Kapitel soll aufgezeigt werden, wie die befragten Betriebsleiter*innen sich in dieser Machthierarchie verorten und welche Strategien sie dabei verfolgen. Dabei soll ihnen aber nicht die Verantwortung zugeschoben werden, sondern im Gegenteil aufgezeigt werden, dass diese Dynamik ein Resultat der *Migration Infrastructure* sind, welche die Etablierung eines *Rotationssystems* erlauben und sogar fördern.

Ein Status-Alphabet: von L wie Kurzaufenthalt bis N wie Asylsuchend

Das Schweizer Migrationsregime kennt verschiedene Aufenthaltstitel, wobei zwischen Kurzaufenthalts- (L), Aufenthalts- (B) und Niederlassungsbewilligung (C) unterschieden wird. Ferner gibt es noch das Kurzmeldeverfahren, welches den Aufenthalt während 90 Tagen für

eine Arbeitstätigkeit erlaubt. Es gibt grundsätzlich zwei verschiedene Wege, welche zu einem Aufenthaltsstatus führen: Einerseits über die Erwerbstätigkeit in der Schweiz, andererseits über die Annahme eines Asylgesuches. Bei Letzterem stellt die Person in der Schweiz ein Asylgesuch, welches entweder angenommen oder abgelehnt wird. Während dem Verfahren hat die Person ein grundsätzliches Anwesenheitsrecht und erhält einen N-Ausweis. Bei einer Annahme des Asylgesuchs erhält die Person einen B-Ausweis, welcher jährlich erneuert wird. Wird das Gesuch abgelehnt muss die Person entweder ausreisen oder die Person wird «vorläufig aufgenommen» und erhält einen F-Ausweis. Dieser wird daraufhin von den kantonalen Behörden um jeweils maximal ein Jahr verlängert. Nach fünf Jahren kann ein B-Ausweis beantragt werden, wofür jedoch die Erfüllung von Integrationskriterien nötig sind (SEM, 2015).

Die andere Möglichkeit für einen Aufenthaltstitel in der Schweiz ist eng an die Arbeitstätigkeit und den Arbeitsvertrag geknüpft. Personen aus der EU können ohne Bewilligung während maximal 90 Tagen in der Schweiz arbeiten. Dauert die Anstellung länger als acht Tage muss eine Meldung via «Kurzmeldeverfahren» an das Staatssekretariat für Migration gemacht werden (SEM, 2021d). Verfügt eine EU-Bürger*in über einen befristeten Vertrag zwischen drei und zwölf Monaten, wird eine «Kurzaufenthaltsbewilligung» L ausgestellt. Diese ist so lange gültig wie der Vertrag läuft und berechtigt zum Bezug von Sozialversicherungen³ (SEM, 2021c). Bei Verträgen, die länger als zwölf Monate dauern oder unbefristet sind, kann eine Aufenthaltsbewilligung B beantragt werden. EU-Bürger*innen erhalten diese für fünf Jahre, während Angehörige von Drittstaaten diese jährlich erneuern müssen. Die Verschränkung des Aufenthaltsstatus mit wirtschaftlichen Interessen zeigt sich jedoch darin, dass auch bei EU-Bürger*innen bei der ersten Verlängerung der B-Bewilligung der Aufenthalt nur für ein Jahr verlängert werden kann, wenn die Person «seit über zwölf aufeinanderfolgenden Monaten unfreiwillig arbeitslos» war (SEM, 2021a). Auch für die Niederlassungsbewilligung C sind die Voraussetzungen je nach Herkunftsland unterschiedlich. So können Angehörige der «alten» EU-Staaten, sowie des Mitglieder Europäischen Freihandels Abkommens (EFTA) nach fünf Jahren mit einer B-Bewilligung eine C-Bewilligung beantragen, während Angehörige anderer EU-Staaten sowie aus Drittstaaten dies erst nach zehn Jahren können (SEM, 2021b). Die «neuen» EU-Staaten wurden während der sogenannten «Osterweiterung» 2004 in die

³ EU-Bürger*innen können sich auch ohne Arbeitsvertrag während drei Monaten in der Schweiz aufhalten und eine L-Bewilligung beantragen. Dann haben sie jedoch keinen Anspruch auf Sozialversicherungen

Europäische Union aufgenommen. Für die in der Landwirtschaft angestellten Ausländer*innen sind vor allem die L- und B-Bewilligung sowie das Kurzmeldeverfahren von Bedeutung. Wie schon beschrieben gibt es für Personen aus Drittstaaten zudem die Möglichkeit ein Praktikum in der Schweiz zu absolvieren. Dank den sogenannten *Stagiaireabkommen*, welche die Schweiz mit 33 Staaten getroffen hat «[verpflichten sich] die vertragsschliessenden Länder, pro Kalenderjahr eine bestimmte Anzahl junger Berufsleute zu einem höchstens achtzehnmonatigen Weiterbildungsaufenthalt zuzulassen (SEM, 2021e, S. 5).» Für die Dauer des Praktikums erhalten die Praktikant*innen ebenfalls eine L-Bewilligung.

Die Verortung der Betriebsleitenden innerhalb des Machtgefälles

Innerhalb dieser *Migration Infrastructures* werden die Betriebsleitenden zu «Managern der Migration», wie Affolter (2018, S. 173) es nennt. Hier soll aufgezeigt werden, wie dies von den Betriebsleitenden wahrgenommen wird und inwiefern sie sich die *Migration Infrastructure* zunutze machen und in ihre Abläufe integrieren. Der scheinbare Widerspruch, dass die meisten ausländischen Arbeitskräfte nur befristet angestellt werden, obwohl die Betriebsleitenden auf langjährige Mitarbeitende angewiesen sind, soll hier insbesondere beleuchtet werden. Ein Teil der Begründung, weshalb Personen befristet angestellt werden liegt laut den Betriebsleitenden in der Saisonalität der Arbeit. Das Arbeitsvolumen ist im Gemüsebau im Winter viel tiefer als während der Wachstumsphase im Sommer. Die Hauptsaison dauert auf den meisten Betrieben von März bis November, während von Mai bis September die arbeitsintensivsten Monate sind. Die grösseren Betriebe haben zusätzlich zum Freiland noch Gewächshäuser oder bauen Winterkulturen an, wodurch sie auch im Winter eine bestimmte Anzahl Angestellte beschäftigen können. Jedoch halbiert sich auch auf diesen Betrieben die Belegschaft im Winter. Die kleineren Betriebe stellen in der Regel nur für die Saison *familienfremde Arbeitskräfte* an, während im restlichen Jahr nur Familienmitglieder auf dem Betrieb arbeiten. Ein Betriebsleiter begründet die temporäre Anstellung folgendermassen:

BL9: «Das Problem ist finde ich: Wenn man das ganze Jahr einen hat machen sie im Sommer Überzeit wie gestört und im Winter verlieren sie die Zeit wieder. Und das finde ich nicht fair gegenüber denen die nur im Sommer bleiben. Die Anderen haben einfach mehr Geld. Im Winter können sie einfach

nicht die Stunden arbeiten, haben wir einfach zu wenig Arbeit.» (BL9, 28.01.2021)

Die aus Sicht des Betriebsleiters beschriebene Problematik, dass die Angestellten im Winter weniger Lohn haben als im Sommer gründet eigentlich darin, dass die Arbeitskräfte im Stundenlohn angestellt sind und keinen fixen Monatslohn haben. Jedoch positioniert er sich selber als «fairen» Arbeitgeber, wenn er die temporäre Anstellung mit dem tieferen Arbeitsvolumen im Winter begründet.

Eine weitere Begründung für die befristete Anstellung ist für die Betriebsleitenden der Wunsch der Angestellten über mehrere Monate nach Hause zu ihrer Familie zurückzukehren.

BL6: «Und einer ist dann befristet, der andere Portugiese, der fünf Monate kommt. Der will nicht länger kommen, oder, der hat auch eine Frau dort und alles, oder, da sind fünf Monate schon lange genug, oder, und der braucht aber halt auch das Geld, oder.» (BL6, 25.01.2021)

Insbesondere über die Festtage um Weihnachten würden alle nach Hause wollen. Dies nehmen die Betriebsleitenden dann so ihre Planung auf. Wo auch über Weihnachten-Neujahr gearbeitet wird, werde geschaut, dass wiederum eine Community auf dem Betrieb entstehe. Durch die Begründung der befristeten Anstellung durch externe Faktoren wie die Saisonalität oder die Wünsche der Angestellten positionieren sich die Betriebsleitenden als gute Arbeitgeber*innen. Viele betonen, wie sie auf die Bedürfnisse der Angestellten eingehen indem sie zum Beispiel flexibel sind in Bezug auf Ferien oder Dauer der Anstellung und dass der Arbeitsplatz sehr sicher sei (im Vergleich zum Bau- oder Logistikgewerbe):

BL3: «Sie haben bei uns einen sicheren Arbeitsplatz, wir sind sehr grosszügig und flexibel mit Feriengewährung, wenn Einer sagt er will jetzt 6 Wochen Ferien oder 8 Wochen Ferien oder ich will 3 Monate jetzt mal nachhause, da sind wir immer sehr grosszügig und ermöglichen das alles, wo das dann in anderen Branchen viel schwieriger ist, oder.» (BL3, 08.02.2021)

Dabei muss jedoch darauf hingewiesen werden, dass diese «Ferien» unbezahlt sind, was bedeutet, dass das während der temporären Anstellung verdiente Geld auch für die unbezahlte Zeit kompensieren muss. Die Benennung dieser Zeit als «Ferien» verschleiert diese Tatsache und positioniert die Betriebsleitenden wiederum als rücksichtsvolle

Arbeitgeber*innen. Das erste der obigen Zitate deutet zudem darauf hin, dass der Arbeitsaufenthalt im Ausland nicht freiwillig ist, sondern dass der Angestellte keine andere Möglichkeit hat seinen Lebensunterhalt zu verdienen, was dem Betriebsleiter bewusst zu sein scheint. Die nachfolgenden Zitate relativieren die proklamierte Flexibilität auch insofern, dass sie von der guten Arbeit der Angestellten abhängig gemacht wird:

BL1: «Die Einen, die, sagen wir, den Fünfer und das Weggli wollen, fragen dann «He kann ich wenigstens einfach von Mai bis Ende Oktober kommen?» also dass sie wie so ein bisschen die Saison eingrenzen, oder. Das hilft uns natürlich auch, oder. Also man sucht eigentlich immer dann einen Weg, wenn man das Gefühl hat: «Doch du bist wirklich ein super Mitarbeiter, wir wären froh du kämst wieder zurück». Aber wir können nicht alles erfüllen, oder, aber man probiert es dann einfach zum ein bisschen schauen, ja «Wie ist dir auch gedient, dass es dann für dich stimmt».» (BL1)

Die Aussage impliziert, dass für «schlechte» Angestellte keine solchen Arrangements möglich sind. Dies kann auch als eine Form der Disziplinierung interpretiert werden im Sinne davon, dass die Angestellten sich an den Bedürfnissen des Betriebs zu orientieren haben, wenn sie im Folgejahr wieder angestellt werden wollen. Gleichzeitig scheint es jedoch auch so zu sein, dass die Betriebsleitenden bereit sind auf die Bedürfnisse «guter» Angestellter einzugehen. Was «gute» Angestellte ausmacht wird im nachfolgenden Kapitel ausgeführt.

Neben den Betriebsleitenden, welche ihre Arbeitskräfte nur befristet anstellen, gibt es auch Betriebsleiter*innen, welche die saisonalen Angestellten unbefristet anstellen, obwohl sie sie nicht während dem ganzen Jahr beschäftigen können. Dies wird jeweils davon abhängig gemacht, ob die Personen planen für mehrere Saisons auf dem Betrieb zu arbeiten.

BL4: «Man schaut vorher mit ihnen, wie lange sie bleiben wollen, wenn sie sagen: «Ja, ich würde gerne mehrere Jahre bleiben», dann stelle ich sie eigentlich von Anfang an unbefristet an. [...] Ich beantrage auch schon den B-Ausweis» (BL4, 28.01.2021)

Jedoch wird auch hier die unbefristete Anstellung oder eine Änderung des Vertrages davon abhängig gemacht, ob die Angestellten in den Augen der Betriebsleitenden «gut» sind, also gute Arbeit leisten:

BL5: «Am Anfang befristet, ja...bei allen. [...] Bis einfach Ende Oktober, Ende November, so. Und nachher, wenn sie gut sind, macht man schon im Sommer unbefristet, nehmen sie nachher unbezahlten Urlaub über Weihnachten Neujahr.» (BL5, 23.01.2021)

BL2: «Das gibt es schon auch immer mal wieder, Leute die einen Ganzjahresvertrag wünschen, die sagen: «Wir sehen unsere Zukunft in der Schweiz». und da kommen wir auch entgegen, wenn das der Wunsch ist. Und wir mit diesen Leute auch weiter zusammenarbeiten wollen.» (BL2, 11.03.2021)

Somit wird die unbefristete Anstellung und die B-Bewilligung als Belohnung beziehungsweise als Anreiz für gute Arbeit gesehen. Dies kann als Strategie der Betriebsleitenden zur Bindung der Angestellten interpretiert werden. Das zweite Zitat zeigt auch hier, wie sich die Betriebsleitenden als an den Bedürfnissen der Angestellten orientierte Arbeitgeber*innen positionieren wollen.

Im Gegensatz zu jenen Betriebsleitenden, welche ihre Angestellten unbefristet anstellen, obwohl sie nicht das ganze Jahr Arbeit für sie haben gibt es auch Betriebsleitende, welche ihr Angestellten temporär anstellen, obwohl sie eigentlich während zwölf Monaten auf dem Betrieb arbeiten. Somit gelten die Angestellten als Kurzaufenthalter*innen, obwohl sie unter Umständen seit Jahren auf dem Betrieb arbeiten. Wie das folgende Zitat zeigt, ist diese Anstellungsform eine Strategie, um die Angestellten an den Betrieb zu binden.

BL7: «Ja, die L [Bewilligung] ist für 12 Monate. Und das ist ja kein Problem die wieder zu verlängern. Aber es ist ja nicht die Idee, dass wir Leute in die Schweiz reinnehmen und die nachher Stempeln [Arbeitslosengeld beziehen] gehen, oder. Da bin ich absolut dagegen.[...] Das haben wir früher gemacht, B-Bewilligung fünf Jahre, und dann nach einem Jahr sind sie trotzdem weg, oder. Das nützt doch gar nichts. Finde ich jedenfalls, oder, das ist jetzt meine Meinung, oder, wir machen es so. Und wenn ich höre von Berufskollegen, die dann Leute haben, welche die Bewilligung haben und dann arbeiten sie trotzdem irgendwo an einem anderen Ort: Das kann es ja auch nicht sein, oder?» (BL7, 29.01.2021)

Der Betriebsleiter reproduziert das Narrativ, welches den Aufenthalt der Migrant*innen einzig mit ihrer Arbeitstätigkeit legitimiert. Zudem scheint der befristete Vertrag auch eine

Disziplinierungsmassnahme zu sein, damit die Angestellten nicht einfach den Betrieb wechseln. Neben der Bindung an den Betrieb geht es den Betriebsleitenden auch darum, dass die Arbeiter*innen Arbeitslosengelder beziehen könnten, wenn sie diese unbefristet anstellen würden.

BL3: «Wenn wir das Gefühl haben, das ist jemand, der jetzt einfach das B will und dann nachher einen Monat später kündigt und aufs Sozialamt geht, dann hat's es auch schon gegeben, dass wir gesagt haben: Wir machen das nicht. Weil, das ist ja nicht der Sinn von der Sache, oder, das was wir wollen, oder. [...] es gibt halt dann schon solche, die dann darauf aus sind, dass sie ein B bekommen und irgendwie dann stellen sie sich extra schlecht an, damit wir ihnen nachher kündigen, damit sie nachher Arbeitslosengeld verlangen gehen können. Es gibt halt einfach solche Fälle und das versuchen wir schon vorzubeugen, solche Sachen. Dass das nicht passiert, das ist nicht in unserem Interesse. Aber das sind Einzelfälle, aber das gibt es, das hatten wir auch schon.» (BL3, 08.02.2021)

In dieser Befürchtung des «ungerechtfertigten» Arbeitslosengeldbezugs wird die *koloniale Logik* reproduziert, welche die Kosten für die Reproduktion der Arbeitskräfte auf die Herkunftsländer auslagern will. Anders als auf den oben zitierten Betrieben, wo die unbefristete Anstellung als Anreiz gesehen wird, nutzen diese Betriebsleitenden die befristete Anstellung zur Bindung der Arbeitskräfte an den Betrieb. Die Betriebsleitenden erheben Anspruch auf die Arbeitskraft der Migrant*innen und wollen durch die befristete Anstellung verhindern, dass diese die Stelle wechseln oder Anspruch auf Sozialleistungen in der Schweiz erheben können. Aus der Perspektive der Betriebsleitenden «nützt» allein, was dafür sorgt, dass die Arbeitskräfte auf dem Betrieb arbeiten. Dieses Anstellungs-Arrangement ist das offensichtlichste Beispiel für das Ineinandergreifen der wirtschaftlichen und der migrationsregulatorischen Dimension der *Migration Infrastructure*. Doch auch auf anderen Betrieben zeigt sich diese Verknüpfung, indem ein Wechsel von der L- zu einer B-Bewilligung nur jenen Angestellten gewährt wird, die schon länger auf dem Betrieb arbeiten und mit deren Arbeit die Betriebsleiter*innen zufrieden sind. Es scheint, dass die Angestellten eine Art «Bewährungszeit» überstehen müssen, bevor sie das Recht auf einen unbefristeten Vertrag haben. Das nachfolgende Zitat beschreibt die Organisation des Betriebs und die verschiedenen Stufen, die ein*e Angestellte*r überwinden muss, um festangestellt zu werden.

BL1: «Ich würde sagen ein grosser Teil hat wirklich diesen Aufstieg gemacht. [...] ja, es gibt wirklich so ein bisschen hierarchische Stufen. Zuunterst ist das Feld, nachher kommt die Kühlhalle eben mit Aufbereitung, nachher kommt der Detailhandel, sagen wir, der Frigo, dort wo sie eigentlich ausliefern, kommissionieren. Und dann nachher das Büro ist so ein bisschen die oberste Stufe (lacht) es klingt jetzt völlig diskriminierend, aber das sind so ein bisschen die Stufen, oder. Und die im Büro, muss man natürlich auch klar sagen, die können natürlich dann auch Deutsch, oder. Weil die müssen am Telefon reden können und ja. Die sind dann natürlich auch viel weiter und die haben dann auch alle eine B-Bewilligung, als für das ganze Jahr. Oft auch noch die Familie da. Das ist dann schon ganz anders, oder.» (BL1)

Auf dem Betrieb gibt es eine klare Hierarchie, wobei die anstrengendste Arbeit auf dem Feld zuunterst steht. Die unbefristete Anstellung erhält dabei erst, wer auf der obersten Stufe, im Büro angelangt ist. Die B-Bewilligung wird somit quasi als Belohnung verstanden, welche nach einer gewissen Zeit, während der die Angestellten sich als «gute» Arbeitskräfte bewähren müssen, ermöglicht wird. Gleichzeitig wird auch hier die befristete Anstellung mit den Bedürfnissen der Angestellten legitimiert, welche die Kosten für die Krankenkasse sparen wollen:

«Also was wirklich die Feldarbeit betrifft, ist das eigentlich bei uns im Moment nur [der Vorarbeiter] weil die Anderen sind auch nicht interessiert [einen unbefristeten Vertrag] zu haben, weil unbefristet angestellt bedeutet natürlich dass sie während ihrer Zeit, die sie in Polen sind die Versicherungsbeiträge zahlen müssen und da ist dann natürlich keiner interessiert.» (BL1)

Inwiefern diese Einschätzung mit den Wünschen der migrantischen Arbeitskräfte korreliert, kann hier nicht beantwortet werden. Allein die vorherigen Zitate suggerieren, dass es auch Arbeitsmigrant*innen gibt, welche eine unbefristete Anstellung wünschen.

Auf einem Betrieb werden auch Personen mit Status F, also «vorläufig aufgenommene Flüchtlinge» (anerkannte Geflüchtete, deren Fluchtgründe jedoch erst nach der Flucht entstanden) und «vorläufig Aufgenommene» (Geflüchtete deren Asylgesuch abgelehnt wurde, die jedoch nicht ausgeschafft werden können) angestellt. Diese wurden durch ein Beschäftigungsprogramm der Gemeinde zur Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt

auf den Betrieb vermittelt. Nachdem die Bedingungen für die Beschäftigung von Asylsuchenden mit der Asylgesetzrevision 2013 verändert wurden, stellte der Betriebsleiter die Personen dann unbefristet an.

BL5: «Dann sind da immer mehr so Asylbewerber reingekommen und dann haben wir für so Spitzensachen - für wenn wir Karotten gejätet haben oder so - dann habe ich angefangen von der Gemeinde Asylbewerber anzustellen. Im Stundenlohn. [...] Von der Gemeinde [Ort] und so von den Gemeindeunterkünften raus. Haben die uns dann Leute vermittelt oder da [...]so eine Arbeitsintegrationsstelle da vom Kanton Solothurn [...]. Und da beschäftigen sie die Leute und bereiten sie auf den Arbeitsprozess vor. Also Anlehre, Deutschkurse usw. von denen haben wir genommen, oder. Für einfach so Aushilfsarbeiten. [...] die haben wir dann nachher übernommen und fest angestellt. Sind alles solche gewesen. [...] es konnte jeder irgendwie 100 Stunden im Monat arbeiten. Das war für uns gut, am Morgen haben wir hier gerüstet und gemacht und am Nachmittag wenn die anderen Jäten gegangen sind ist dann jeweils eine Horde gekommen und dann haben wir hier schnell eine Fläche gejätet. Das ist auch ein bisschen ein eine Organisationsfrage gewesen dann. Aber es ist tiptop gelaufen. [...] und ja das ist vielleicht knapp 10 Jahre so gegangen, bis vielleicht 2012/13 in der Grössenordnung drin. Und dann hat der Kanton angefangen diese Richtlinien zu verschärfen. [...] Und nachher haben wir aber angefangen die Guten selber anzustellen.» (BL5, 23.01.2021)

Das Beispiel zeigt wie die gesetzlichen Strukturen wiederum dazu führten, dass eine Personengruppe, welche durch ihren Aufenthaltsstatus prekariert wird, in der Landwirtschaft beschäftigt wird. Mit dem Status F gelten diese Personen als Risiko für Arbeitgeber*innen, da ihre Aufenthaltsbewilligung jedes Jahre erneuert werden muss. Das betont auch der Betriebsleiter und hebt damit hervor, dass er dieses Risiko bewusst eingegangen ist und damit den Angestellten eine B-Bewilligung ermöglichte. Es ist jedoch klar, dass das Arrangement für ihn grosse Vorteile hatte, da die Geflüchteten flexibel aufgeboden werden konnten, da die Asylzentren vielfach in ländlichen Gebieten liegen und die Geflüchteten wenig alternative Beschäftigungsmöglichkeiten haben.

Wie dieses Beispiel zeigt finden sich trotz der Gegenüberstellung von befristeten und unbefristeten Verträgen eine Reihe verschiedener Vertragsarten und Aufenthaltsstatus nebeneinander auf den Betrieben. Auf den grossen Betrieben werden Personen sowohl

befristet als auch unbefristet oder mittels Kurzmeldeverfahren angestellt. Entsprechend finden sich neben saisonal Angestellten mit B-Bewilligung solche mit L-Bewilligung oder im Kurzmeldeverfahren auf denselben Betrieben. Neben geflüchteten Personen mit Status F werden auch illegalisierte Personen ohne Arbeitsvertrag auf Betrieben beschäftigt. In den Erzählungen der Betriebsleitenden sind dies jedoch immer «die Anderen».

BL8: «Plötzlich ist der [Kontrolleur] vor der Tür gestanden und nachher wollte er alle Unterlagen sehen und was alles. Weil, es ist ganz klar, es hat natürlich schon Missbrauch gegeben, gibt es natürlich noch heute, es gibt viel Schwarzarbeit, dass sie die einfach anstellen ohne eine Versicherung oder. Er hat mir nachher auch gesagt, der vom Amt: Im Baselbiet haben sie mal einen Fall gehabt, der hat 20 Rumänen im Keller unten gehabt. Die Kirschen abgelesen haben für ihn, alles schwarz, illegal. Und nachher hat es irgendein Nachbar gesehen und der hat nachher gesungen oder und dann sind sie dann gegangen.» (BL8, 10.02.2021)

BL5: «Eben der [Werkstattchef], der ist gleich alt wie ich. Der ist jetzt seit fünf Jahren bei uns. Wir sind der erste Betrieb, der AHV abrechnet und er ist seit den 90er Jahren immer in der Schweiz gewesen, jedes Jahr. Ich hab ihn so gefragt: <He, Kein AHV-Ausweis?>, <Nein immer schwarz, immer schwarz.> bei den Bauern gewesen.» (BL5, 23.01.2021)

Die Betriebsleitenden verweisen darauf nur in Zusammenhang mit Kontrollen des Arbeitsamtes und als Begründung dafür, weshalb es ihnen wichtig ist ihre Angestellten legal und korrekt anzustellen. Auch hier positionieren sich die Betriebsleitenden als «faire» Arbeitgeber*innen, welche alle Sozialabgaben korrekt abrechnen wollen. Schliesslich arbeiten neben ausländischen Arbeitskräften auch Schweizer*innen als *familienfremde Arbeitskräfte* auf den Betrieben, jedoch meistens in leitenden Positionen oder im Büro. Daneben sind auch vielfach Schweizerinnen Teilzeit im Verkauf oder als Aushilfen angestellt.

Zwischenfazit

Diese vielfältigen Anstellungsbedingungen und die Differenzierung entlang der Herkunft der Angestellten ist es, was Mezzadra und Neilson (2013) die *Vervielfachung der Arbeit(skraft)* nennen. Die Migrant*innen werden anhand der ihnen zugeschriebenen Migrationsgründe (Flucht oder Arbeitssuche), wirtschaftlicher Überlegungen (Qualifikation und

Anstellungsverträge) und ihrer Herkunft in verschiedene Kategorien mit verschiedenen Rechten eingeteilt. Somit unterscheiden sich die Handlungsmöglichkeiten der Arbeitsmigrant*innen ihren Lebensunterhalt in der Schweiz zu verdienen fundamental. Es hat sich gezeigt, dass auf den Betrieben verschiedene Anstellungsformen nebeneinander bestehen. Saisonale Angestellte können sowohl als Kurzaufenthalter*innen oder über das Meldeverfahren in der Schweiz arbeiten, als auch mit einer B-Bewilligung. Die Betriebsleitenden begründen dies mit externen Einflüssen, welche sie nicht direkt beeinflussen können. Einerseits mit der Saisonalität der Arbeit und der Unberechenbarkeit der Natur, insbesondere der Witterung. Andererseits mit dem Wunsch der Angestellten, Zeit zu Hause zu verbringen und ‹Ferien› zu beziehen, nicht zuletzt um sich körperlich zu erholen. Dies verschafft den Betriebsleitenden Legitimation als ‹gute Arbeitgeber*innen›, denn sie gehen auf die Bedürfnisse der Angestellten ein. Gleichzeitig sehen sie sich auch in der Pflicht, den Angestellten etwas beizubringen

8.2.2 Zoom 2: Welches Bild zeichnen die Betriebsleitenden von den ausländischen Angestellten?

In diesem Kapitel liegt der Fokus auf dem Bild, welches die Betriebsleitenden von den ausländischen *familienfremden Arbeitskräften* haben. Dabei wird auf die *diskursiv-materielle Dimension* der *Migration Infrastructure* Bezug genommen. Damit sind die Diskurse, welche die *zirkuläre Migration* legitimieren und welche um die migrantischen Arbeiter*innen entstehen gemeint. Dabei geht es oftmals um die materielle Ebene, also die verschiedenen Lohnniveaus und die wirtschaftliche Lage in den Herkunftsländern. Aber auch um die Art der Arbeit, welche körperlich sehr anstrengend ist, bei der man dem Wetter ausgesetzt ist und für die das Arbeitsgesetz nicht gilt. Dabei kommt eine Rhetorik zum Zuge, welche auch Scott (2013a) in seiner Forschung beobachtete. Diese konstruiert die ‹inländischen› Arbeiter*innen als arbeitsscheu und die ‹ausländischen› Arbeiter*innen als besonders arbeitswillig und ‹gut›. Zudem wird ein Narrativ der ‹Entwicklungshilfe› reproduziert, welches in Zusammenhang mit der *zirkulären Migration* schon erwähnt wurde. Nachfolgend soll aufgezeigt werden, wie die Anstellung von ausländischen Arbeitskräften diskursiv legitimiert wird.

Migrant*innen sind die besseren Arbeitskräfte

Laut den Betriebsleitenden liegt der Grund, weshalb sie ausländische Arbeitskräfte anstellen einerseits in der Art der landwirtschaftlichen Arbeit und andererseits in einer besonderen

Qualität der migrantischen Arbeitskräfte. Die Bedingungen unter denen die Arbeit in der Landwirtschaft geleistet wird sind – wie der Name suggeriert – nicht im «Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel» geregelt. Stattdessen haben alle Kantone eigene Normalarbeitsverträge (NAV), welche die Arbeitsbedingungen bestimmen. Somit gilt auch die im Bundesgesetz definierte wöchentliche Höchst Arbeitszeit von 50 Stunden für die Landwirtschaft nicht. Je nach NAV variiert diese zwischen 45 Stunden (Genf) und 66 Stunden pro Woche (Glarus) (Sauvin, 2013). Jedoch zeigen Zahlen des Bundesamt für Statistik, dass die effektive geleistete Arbeitsdauer der landwirtschaftlichen Angestellten noch um 10% höher liegt als in den NAV vorgeschrieben (Bourquin und Chiarelli, 2020, S. 52). Laut Bundesgesetz dürfen die täglichen Überstunden pro Person zwei Stunden nicht überschreiten. In der Landwirtschaft gilt: «Im «Notfall» oder «in dringenden Fällen» (vor allem in der Erntezeit oder bei der Viehpflege) können die Angestellten zu Überstunden verpflichtet werden, ohne dass der Arbeitgeber dafür eine Erlaubnis braucht (Bourquin und Chiarelli, 2020, S. 52).» Zudem wird in der Landwirtschaft üblicherweise an fünfeneinhalb bis sechs Tagen pro Woche gearbeitet und nur in neun von 26 Kantonen werden 15 Minuten bezahlte Pause pro Halbtage gewährt (Bourquin und Chiarelli, 2020, S. 52). Neben der langen Arbeitszeiten ist zu beachten, dass die landwirtschaftliche Arbeit körperlich sehr anstrengend und teilweise repetitiv ist und bei jedem Wetter draussen stattfindet. Zusätzlich dazu, dass die Arbeiter*innen dem Wetter ausgesetzt sind, muss auch flexibel auf die Witterung reagiert werden. Das bedeutet, dass die Angestellten entsprechend flexibel verfügbar sein müssen und erwartet wird, dass sie, falls nötig, Überstunden leisten.

BL1: «Wir [sind] natürlich auch wetterabhängig, also: Ist heute gutes Wetter und wir wissen nachher kommt eine Woche Regen, heisst es einfach: «He, heute arbeiten!» Und dann gibt es halt auch mal einen 14-Stunden-Tag, oder so, oder, weil morgen können wir nicht mehr arbeiten, weil alles durchnässt ist und man mit dem Traktor nicht mehr aufs Feld kann.» (BL1, 25.02.2021)

Es kommt also kurzfristig zu sehr langen Arbeitstagen, was wiederum mit dem Wetter begründet wird, welches nicht beeinflusst werden kann. Die flexible Verfügbarkeit der Angestellten ist dadurch gegeben, dass die Angestellten auf dem Betrieb wohnen. Der Richtlohn an dem sich die meisten NAV orientieren wird vom Schweizer Bauernverband gemeinsam mit dem Schweizerischen Bäuerinnen- und Landfrauenverband (SBLV) und der Arbeitsgemeinschaft der Berufsverbände landwirtschaftlicher Angestellter (ABLA) festgelegt.

Es gibt acht Lohnklassen, welche die Richtlöhne für landwirtschaftliche Arbeitskräfte verschiedener Qualifikation regeln (ABLA, 2015). Die meisten Kantone berücksichtigen diese Richtlinien in ihren NAV (Sauvin, 2014). Für befristete Angestellte oder Hilfskräfte liegt der brutto Richtlohn bei 3200 CHF, für Hilfskräfte mit Grundkenntnissen sind 3240 CHF empfohlen. Der durchschnittliche Stundenlohn der landwirtschaftlichen Angestellten liegt laut Bourquin und Chiarelli bei 13.95 CHF, wobei berücksichtigt werden muss, dass dies aufgrund der unterschiedlichen Wochenarbeitszeiten zwischen den Kantonen stark schwankt. So beträgt der durchschnittliche Stundenlohn im Kanton Glarus nur 11.85 CHF, während in Genf durchschnittlich 17.50 CHF pro Stunde gezahlt werden (Bourquin und Chiarelli, 2020, S. 54). Ebenfalls können die Betriebsleitenden für die Unterkunft 345 CHF vom Lohn abziehen. Sofern für die Angestellten gekocht wird kommen noch 645 CHF für Verköstigung dazu, was sich zu einem Abzug von 990 CHF summiert. Nach den Abzügen für Sozialversicherungen, Quellensteuer etc. (Vgl. Kapitel 5.2) bleibt den Angestellten noch ein Lohn zwischen 2000 und 2400 CHF (je nach NAV). Diese Arbeitsbedingungen und Löhne führen laut den Betriebsleitenden dazu, dass sich keine Schweizer*innen finden, welche diese Arbeit machen würden. Entsprechend würden sie auf ausländische Arbeitskräfte zurückgreifen.

BL4: «Das Problem, das wir halt einfach haben in der Landwirtschaft [...] sind die tiefen Ertragswerte. Also der Konsument - der Schweizer, die Schweizerin - sind ja nicht mehr so bereit viel zu zahlen für die Nahrung. [...] Und durch das haben wir halt auch nicht viel Spielraum was die Löhne angeht. [...] Ich sag jetzt 50% von allen Kosten, die entstehen sind das Personal in der Landwirtschaft, mindestens. Das ist sicher mal der Hauptgrund: Die tiefen Löhne, die wir [dadurch] gezwungenermassen haben. Zum anderen die Arbeitszeiten [...] also wir arbeiten jetzt noch 52.5 Stunden pro Woche, wir wollen unter 50 kommen in naher Zukunft. [...] die hohen Arbeitsstunden und auch die Arbeit an sich. Bei Regen, Schnee, kalt, heiss, draussen, dreckig, schwer tragen, was auch immer. Da findest du eigentlich fast keine Schweizer mehr [...] die das bereit sind zu machen. Und deshalb ist diese Branche eigentlich wirklich schon sehr früh angewiesen gewesen auf ausländische Arbeitskräfte.» (BL4)

BL1: «Also ja für Schweizer (lacht) bei uns kommt kein Schweizer arbeiten. Oder, wirklich...ja..vielleicht eben, manchmal gibt es so Leute «Ja ich will unbedingt mit der Natur arbeiten» und dann denke ich: Das ist verblendet. Oder? Das ist nicht

Realität. [...] weil eben, seien wir ehrlich: Welcher Schweizer geht für 13.80.- arbeiten? Das ist ja nicht einmal ein Student der käme, oder. Der würde ja lachen und sagen: «He was soll das?» Also seien wir mal ganz ehrlich!» (BL1, 25.02.2021)

Die tiefen Löhne, welche mit den niedrigen Nahrungsmittelpreisen begründet werden, sind laut den Betriebsleitenden der Hauptgrund für die Anstellung ausländischen Personals. Es ist auch eindrücklich sich als Vergleich zu den in oben genannten Richtlöhnen für Hilfsarbeiter*innen den Richtlohn für einen Betriebsleiter vor Augen zu führen: Für Hilfskräfte gilt ein Richtlohn von 3200 CHF und für Betriebsleitende sollte dieser je nach Berufserfahrung zwischen 3990 CHF und 6190 CHF liegen.

Die Betriebsleitenden reproduzieren ein Diskurselement, welches Scott (2013a) die «gute migrantische Arbeitskraft-Rhetorik» nennt und die den «arbeitsscheuen Einheimischen» gegenübergestellt wird. Abgesehen von den tiefen Löhnen seien die Schweizer*innen nicht *fähig* die strenge Arbeit zu machen und würden sich die ganze Zeit nur beklagen. Aufgrund der Pandemie-bedingten Vermittlung von arbeitslosen Schweizer*innen aus anderen Branchen in die Landwirtschaft waren die Erfahrungen mit Schweizer Arbeitskräften bei den Betriebsleitenden noch sehr präsent:

BL5: «Ja das haben hier letzten Frühling eben auch ein paar gemerkt, eben, die Chauffeure, die gekommen sind. Die haben also gemeint es sei super streng und weiss nicht was und es sind viele nur zwei drei Tage gekommen oder so. Erdbeeren ablesen, oder so. Schweizer, oder. [...] die Schweizer die kannst du fast nicht brauchen, die sind sich die körperliche Arbeit nicht gewöhnt [...] Und nachher meinen sie dann immer noch sie wüssten alles besser! Dann musst du dann immer noch alles erklären, warum, dass du das jetzt so und so machst und nicht so wie sie es eben gerne machen würden.» (BL5, 23.01.2021)

BL9: «Im Frühling haben wir natürlich angefangen mit Schweizern, weil die auch keine Arbeit gehabt haben. [...] einige sind zwei Tage geblieben. Dann ist einer gekommen der Botschaften bewacht, ein Schweizer, der hat immer gemotzt wegen dem Lohn, dann habe ich einfach gesagt: «Rüste du mal Lauch» [...] Dann hat er eben gemerkt, dass er nicht so schnell ist. Ist nicht mein Problem! Wir müssen unsere Leistung auch bringen, sonst kann ich [den Betrieb] gar nicht erhalten, oder.» (BL9, 28.01.2021)

Die Schweizer Arbeitskräfte werden als arbeitsscheu und gleichzeitig nörgelnd und besserwisserisch dargestellt, was einerseits dem Arbeitspensum der Betriebsleitenden gegenübergestellt wird, die ebenfalls über 50 Stunden pro Woche arbeiten. Dies wird auch aus dem ersten der nachfolgenden Zitate deutlich und zeigt wie sie Betriebsleitenden die Leistung ihrer Angestellten an ihrer eigenen Leistung messen.

BL8: «Der erste [polnische Angestellte] den ich gehabt habe, der ist wirklich super gewesen, das muss ich sagen, der hatte ein schlechtes Gewissen am Feierabend, wenn ich nach dem Abendessen noch aufs Feld bin, dann ist er aufgestanden und hat gesagt er kommt mit. Weil er kann nicht sehen wie der Chef länger arbeiten muss als er (lacht) es ist schon bald beängstigend gewesen.» (BL8)

BL9: «Und jetzt mit den Polen muss ich sagen ist es am schönsten zu arbeiten. Die machen einfach immer. [...] und auch vom Schneiden her und auch vom Menschlichen her: Die arbeiten einfach. Ob jetzt der Chef da ist oder nicht, die arbeiten.» (BL9)

Die ausländischen Arbeitskräfte werden gegenüber den Schweizer*innen als sehr arbeitswillig und einsatzfreudig konstruiert. Dies deutet auf einen weiteren Vorteil der ausländischen Arbeitskräfte hin: Die fehlende Kenntnis der Schweizer Gesetzeslage und Lohnniveaus gemeinsam mit der temporären Anstellung führen dazu, dass ausländische Angestellten sich nicht gegen die Arbeitsbedingungen wehren. Durch die fehlende Organisation zum Beispiel in einer Gewerkschaft können sie auch einfacher entlassen und durch andere Angestellte ersetzt werden.

Darüber hinaus wird von den Betriebsleitenden ein weiteres Narrativ reproduziert, nämlich jenes des *doppelten Referenzrahmens*, wie Scott (2013a) es nennt. Das bedeutet, dass die Löhne für Schweizer Verhältnisse zwar tief sind, in den Herkunftsländer damit aber weit mehr konsumiert werden kann als in der Schweiz.

BL8: «Ich will einfach einen fairen Lohn, dass sie einen fairen Lohn haben, dass sie dort auch nicht reklamieren können und die haben noch nie etwas gesagt, also das muss ich sagen. Wenn man sie gut entlohnt, gut jetzt 3.5Tausend tönt nach wenig, aber wenn du das auf polnische Verhältnisse [überträgst], da brauchen sie ja fast kein Geld, hier in der Schweiz. Und für polnische Verhältnisse ist das viel, oder, und alle die immer sagen, ja die werden nur ausgenommen, das stimmt einfach gar

nicht. Weil eben man muss das auf die Verhältnisse von Polen anschauen und dann ist das ein guter Lohn.» (BL8, 10.02.2021)

Der Betriebsleiter reproduziert das Narrativ des *doppelten Referenzrahmens*, um sich als «fairen» Arbeitgeber zu positionieren und um sich gegen die Vorwürfe, die Arbeitskräfte würden ausgenutzt zu wehren. Viele Betriebsleitende betonen auch, dass die Angestellten zuhause ein Haus bauen konnten, ein Auto oder Land kauften. Sie sehen die Motivation der migrantischen Arbeitskräfte allein in der Kapitalvermehrung und durch die unterschiedlichen Lohnniveaus erscheint ihnen der Lohn als «fair». Ebenfalls zeigt sich in den Zitaten der mit dem *doppelten Referenzrahmen* zusammenhängende Diskurs der *zirkulären Migration* als «win-win-win-Lösung» für alle Beteiligten. Durch den Stundenlohn besteht für die Arbeiter*innen ein Anreiz möglichst viele Stunden zu arbeiten, damit sie während der Zeit in der Schweiz möglichst viel verdienen.

BL1: «Man zahlt den Ferienanteil immer gerade aus. Weil...ja...es ist jetzt nicht so, dass sie sagen würden: «Ja wir wollen unbedingt die 23 Tage die uns zustehen» oder so, sondern sie sagen: «Ein Unterbruch ist gut für uns, aber nachher wollen wir wieder weiterarbeiten.» Also ich meine das muss man ganz klar sehen: Sie kommen in die Schweiz und wollen Geld verdienen, das ist ihr Ziel: Sie wollen Geld verdienen. Deshalb sind sie wahrscheinlich auch so offen um zu sagen: «Je mehr Stunden ich arbeite, desto besser für mich» oder. Also es ist nicht die Haltung «He ich will nur 9 Stunden arbeiten, alles andere ist mir [zu viel]», sondern sie sagen «Ich bin hier, ich kann eigentlich eh nichts Anderes machen, dann will ich wenigstens arbeiten können.» oder?» (BL1, 25.02.2021)

Auch hier legitimieren die Betriebsleitenden die Arbeitsbedingungen mit den Bedürfnissen der Angestellten. Die *zirkuläre Migration* erlaubt es, dass die Migrant*innen während einiger Monate pro Jahr extrem viel und extrem hart zu arbeiten, während sie im restlichen Jahr «Ferien» haben. Die Darstellung der Zeit zu Hause als «Ferien» verschleiern die Tatsache, dass die Angestellten während dieser Zeit keinen Lohn erhalten. Entsprechend wird der tiefe Lohn noch weiter reduziert indem er auch noch für mehrere unbezahlte Monate kompensieren muss.

Ebenfalls Teil des «win-win-win»-Diskurses ist es, die *zirkuläre Migration* als Entwicklungshilfe darzustellen. Demnach erlernen die Migrant*innen in der Schweiz wichtige Fähigkeiten,

welche sie bei der Rückkehr ins Heimatland umsetzen und damit zu einem höheren Lebensstandard beitragen können. Dieser Diskurs wird auch von den Betriebsleitenden reproduziert, in dem einerseits darauf verwiesen wird, wie schlecht ausgebildet die Angestellten seien. Auf den Betrieben in der Schweiz würden sie neben der landwirtschaftlichen Arbeit auch andere Qualitäten lernen, wie rationales Denken oder eine gute Arbeitsmoral. Dadurch seien sie dann fähig das in der Schweiz verdiente Geld auch gut zu investieren.

BL: «Der eine hat jetzt auch schon ein Haus gebaut, von meinen Arbeitern, oder. Und das finde ich jetzt sinnvoll, oder. Dass die mit dem Geld dort etwas machen [...] und der hat auch gesagt: Mit dem Geld, das er hier verdient hat, konnte er in drei Jahren ein Haus bauen [...] Und der Moldawier, der schon eine Weile da gewesen ist. Der hat auch gesagt, er habe sehr viel gelernt bei mir, das hat mich noch gefreut. [...] Das ist eigentlich auch unser Ziel, dass sie erstens mal die Sprache lernen und zweitens auch sonst ein bisschen das Verhalten, dass man halt bisschen was leisten muss und dass man dann nicht nur saufen kann, oder. Dass man ein bisschen etwas bringen muss, etwas machen. Man ein bisschen planen, ein bisschen studieren muss, oder. Das können die zum Teil nicht, oder.» (BL7, 29.01.2021)

Der Betriebsleiter betont, wie sein Angestellter durch den Lohn, den er bei ihm verdient hat, seinen Lebensstandard verbessern konnte. Gleichzeitig habe er ihm aber auch weitere Fähigkeiten beigebracht, welche ihm in seiner Zukunft helfen werden. Auf der anderen Seite erzählten auch einige Betriebsleitende wie ein ehemalige Angestellte von ihnen ihr Betriebsmodell kopierten oder in ihrem Heimatland umsetzten, was sie in der Schweiz gelernt haben. Ein Betriebsleiter hat einem ehemaligen Praktikanten sogar eine landwirtschaftliche Maschine geschenkt, damit er zu Hause Landwirtschaft betreiben kann. Neben der schlechten Ausbildung der migrantischen Arbeiter*innen wird also betont, wie viel diese in der Schweiz gelernt haben und wie ihnen der Aufenthalt in der Schweiz geholfen hat ihren Lebensstandard zu verbessern. Sie reproduzieren dadurch den Diskurs der Entwicklungshilfe.

Was macht eine*n gute*n Angestellte*n aus?

Neben dem Anreiz möglichst viele Stunden zu arbeiten werden die Arbeiter*innen durch die temporäre Anstellung diszipliniert. Die Haltung der Betriebsleitenden, dass sie nur ‹gute›

Angestellte unbefristet anstellen oder für die nächste Saison verpflichten führt zu einem Druck sich als ‹gute Arbeiter*in› hervor zu tun. Und gute Arbeiter*innen arbeiten viel, oder, wie einige Betriebsleitende es nennen, sie sind ‹motiviert›. Für die Betriebsleitenden bedeutet das, dass sie sich darauf verlassen können, dass Arbeiten effizient und selbständig ausgeführt werden.

BL10: «Wenn man sie selbständig schicken kann, oder, dass sie einfach selbständig arbeiten können, dass wenn man ihnen etwas sagt, dass das auch klappt. Und wenn das wirklich klappt, das ist Gold wert!» (BL10 29.01.21)

Die Selbständigkeit ist für die Betriebsleitenden ‹Gold wert›, weil es sie in ihrer Arbeit entlastet. Wenn die Angestellten nicht selbständig arbeiten, müssen die Betriebsleitenden ständig kontrollieren, dass sie am richtigen Ort die richtige Arbeit ausführen, was ein zusätzlicher Aufwand bedeutet. Die Selbständigkeit beinhaltet für die Betriebsleitenden verschiedene Elemente. Zunächst ist die Zuverlässigkeit ein wichtiges Element insbesondere, dass die Angestellten zur Arbeit erscheinen, wenn es vereinbart wurde. Darüber hinaus können gute Angestellte ‹mitdenken›, sind loyal gegenüber dem Betrieb und übernehmen Verantwortung.

BL4: «Er [der gute Mitarbeiter] soll mitdenken und zwar aus der Sicht der Firma, also: Was ist das Beste für die Firma? Am liebsten hätte man natürlich auch, dass er andere Leute, die sich nicht so verhalten darauf hinweist oder zumindest uns sagen kommt, wo dass wir Potenzial haben etwas zu verbessern. Also sei es mit einer Person, die man vielleicht noch besser schulen muss oder halt auch Arbeitsablauf, technisch, wie auch immer. Leute, die einfach mitdenken sind in der Regel überall sehr wertvoll.» (BL4, 28.01.2021)

BL9: «Die Bestellungen kommen per Mail, [...] wenn einer heim kommt von den Dreien, dann geht er schnell aufs Mail, schaut was die Bestellung ist. ‹Du, Chef, morgen scheisse Wetter, wollen wir Lauch holen?›, ‹Also nehmt den Vollernter, geht den Lauch holen›. Die denken auch mit.»(BL9)

‹Mitdenken› heisst für die Betriebsleitenden, dass die Angestellten die Arbeitsabläufe kennen und versuchen zu optimieren. Dies ist eine wichtige Eigenschaft um Verantwortung übernehmen zu können. Diejenigen Angestellten, die selbständig und verantwortungsvoll sind

meistens jene, die schon mehrere Saisons hinter sich haben und entsprechend die Arbeit und die Abläufe kennen. Diese können einerseits zum Vorarbeiter oder Gruppenführer aufsteigen und andererseits neue Mitarbeitende einarbeiten.

BL5: «Die schon länger da arbeiten, die man nachgezogen hat und gesagt hat worauf es ankommt. Das sagt man ja allen, aber solche die es dann eben auch verstehen. Und die dann vielleicht auch den Anderen sagen gehen: «He schau mal ein bisschen was du abschneidest so eine Sauerei die du hast in der Kiste!» Ja. So ein bisschen so, oder. Oder wenn sie am Jäten sind oder irgendwas am Machen sind, dass wenn der eine die Hälfte stehen lässt von dem was weg sollte. Dass einer noch ein bisschen schaut.» (BL5, 23.01.2021)

Es zeigt sich hier, dass «Verantwortung übernehmen» für die Betriebsleitenden bedeutet, dass die Angestellten ihre Mitarbeitenden disziplinieren und nötigenfalls zurechtweisen. Zudem motivieren sie ihre Mitarbeitenden und sorgen dafür, dass die Arbeit korrekt ausgeführt wird und zum Beispiel Qualitätsvorschriften eingehalten werden.

BL10: «Wenn sie halt schon zwei, drei Jahre da gewesen sind, dann wissen sie wie es geht und wenn dann Frische dazu kommen, dann können sie genau sagen: «Hör mal, so läuft das hier und so, so, so» und dann geht das eigentlich jeweils reibungslos. [...] die können sie meistens auch motivieren, was wir manchmal nicht können und sagen: «Du musst nicht immer schwatzen, ein bisschen arbeiten!» Aber das können sie meistens besser.» (BL10 29.01.21)

Dies zeigt, dass die Betriebsleitenden sehr davon profitieren, wenn sie «gute Angestellte» rekrutieren und «nachziehen», also über mehrere Jahre auf dem Betrieb anstellen, können. Diese Personen sind meistens höher in der Betriebshierarchie und als Vorarbeiter oder Abteilungsleiter tätig. Die Strategie der Betriebsleitenden ist meistens, diesen Arbeiter*innen eine Lohnerhöhung zu geben. Grundsätzlich ist der Lohn ein wichtiges Anreizsystem für die Betriebsleitenden, um die Angestellten auf dem Betrieb zu halten. Wie ein früheres Zitat gezeigt hat, machen die Personalkosten einen grossen Teil der Ausgaben aus. Die Lohnerhöhungen zeigen entsprechend, wie wertvoll mehrjährige Angestellte für die Betriebsleitenden sind. Die meisten Betriebsleitenden zahlen ihren Angestellten für jede Saison, die eine Person zurückkehrt mehr Lohn.

BL1: «Es liegt auch ein bisschen auf der Hand: Je länger man bei uns ist, desto mehr verdient man. Es gibt auch Gewisse, die wirklich einfach, ja sag jetzt, einfache Arbeiter sind und blöd gesagt einfach auf dem Feld bleiben wollen und gar nicht die Ambitionen haben nachher einen Traktor zu führen oder so. Aber die steigen dann eigentlich auch auf, einfach durch ihre Langjährigkeit und ihre Beständigkeit.» (BL1, 25.02.2021)

Neben jährlichen Lohnerhöhungen wird meistens mit ‹Zulagen› gearbeitet, das heisst für bestimmte Fähigkeiten wird mehr Lohn bezahlt. Angestellte, die Traktor fahren können sind zum Beispiel sehr beliebt, da sie wiederum mehr Aufgaben auf dem Betrieb übernehmen können.

BL5: «Also der Minimallohn im Moment ist ja 3300. Bei uns ist einer, wenn er ein bisschen etwas kann nach drei Monaten, wenn er angelernt ist und alles hat er 3500. Also wir [zahlen] einfach in der Anlehrphase [den Minimallohn] und in der Regel gehen wir nach drei Monaten auf das [3500]. Nachher ist Bedingung, dass einer Auto fahren kann. [...] Dann kann man sie auch für etwas schicken, dann können sie lernen Traktor fahren und so, kann man sie intern noch ein bisschen schulen. Und dann können sie aufsteigen. So der Gruppenchef, wenn einer mal ein bisschen Führungsfunktionen übernimmt hat er nachher 4000. [...] Und der [eine Gruppenchef] der hat jetzt 4200, oder so. Und die anderen die hinten drauf sind vielleicht, der eine, der Autofahren kann, der hat 3700. Und der Andere, der nicht Autofahren kann, der hat jetzt 3500.» (BL5, 23.01.2021)

Der Lohn dient als Strategie um gute Angestellte an den Betrieb zu binden, denn auf einem anderen Betrieb hätten sie allenfalls weniger Lohn, weil sie wieder ‹unten› anfangen müssten.

Zwischenfazit

In diesem Kapitel wurde zunächst auf die Arbeitsbedingungen in der Landwirtschaft eingegangen, welche laut den Betriebsleitenden den Grund dafür sind, dass sich keine Schweizer Arbeitskräfte für die Arbeit finden. Zudem seien die Schweizer*innen gar nicht mehr fähig die strenge Arbeit zu leisten im Gegensatz zu den migrantischen Arbeitskräften.

Die in diesem Kapitel dargestellten Dynamiken haben aufgezeigt, wie die migrantischen Arbeitskräfte durch ihre Position im Migrationsregime jene Merkmale ausbilden, welche die

Betriebsleitenden als ‹gut befinden›. Durch die *zirkuläre Migration* sind sie motiviert, während der Zeit, die sie im Ausland verbringen, möglichst viel Geld zu verdienen. Dies ist möglich, weil die Migrant*innen sich auf einen *doppelten Referenzrahmen* beziehen: Mit den für Schweizer Verhältnisse tiefen Löhnen können sie in den Herkunftsländern mehr konsumieren, weil das Preisniveau dort tiefer ist. Da die Arbeitskräfte im Stundenlohn angestellt werden, bedeutet das, dass sie möglichst viele Stunden arbeiten müssen. Somit sind sie ‹arbeitswillig› und ‹motiviert› für die strenge Arbeit und bereit Überstunden zu leisten. Durch das fehlende soziale Umfeld ausserhalb des Arbeitsortes wollen sie am liebsten keine Ferien beziehen und gehen dafür Ende Saison um so lieber wieder nach Hause. Gleichzeitig hat sich gezeigt, dass die Betriebsleitenden darauf angewiesen sind, dass sie ‹gute Angestellte› ‹nachziehen› können. Diese sind selbständig, können ‹mitdenken› und übernehmen Verantwortung. Dies ist wahrscheinlicher, wenn die Personen während mehreren Saisons auf dem Betrieb arbeiten, da sie dann die Abläufe und Betriebsstrukturen kennen. Um diese Leute an den Betrieb zu binden und möglichst lange zu beschäftigen sehen die meisten Betriebe für jede weitere Saison eine sowie die Übernahme von zusätzlichen Aufgaben eine Lohnerhöhung vor. Zudem können ‹gute Angestellte› betriebsintern aufsteigen und erhalten so auch mehr Lohn. Anschliessend soll nun erörtert werden, inwiefern die Arbeit auf den Betrieben nicht nur entlang der Herkunft aufgeteilt wird, sondern auch entlang von Gender.

8.2.3 Zoom 3: Aufteilung der Arbeit entlang von Gender und Herkunft

In diesem Kapitel soll die Arbeitsteilung auf dem Betrieb in den Blick genommen werden. Diese wird nicht nur entlang der Herkunft aufgeteilt, sondern auch entlang des sozialen Geschlechts. Es steht dabei die Frage im Zentrum wer wo welche Arbeit verrichtet und wie dies begründet wird.

Auf einem Betrieb fallen je nachdem verschieden kraftintensive Arbeiten an. Die Arbeit auf dem Feld wird grundsätzlich als die anstrengendste Arbeit bezeichnet. Demgegenüber wird die Arbeit in einer Halle als weniger anstrengend angesehen. Dazu gehört das Waschen und Aussortieren des Gemüses, sowie Rüsten (also das Wegschneiden von überzähligen Blättern und Aussortieren von unpassenden Gemüsen für den Verkauf) sowie das Abpacken (verpacken des Gemüses in bestimmten Mengen für den Verkauf). Nicht alle Betriebe machen alle diese Arbeiten auf dem Hof, einige liefern das Gemüse vom Feld an einen anderen Betrieb in der Region, der das Gemüse sammelt und für die Detailhändler bereit macht. Neben den Arbeiten für den Detailhandel führen auch einige Betriebe einen Hofladen, wo Gemüse im

Direktverkauf vermarktet wird. Ebenfalls werden auf allen Betrieben Büroarbeiten erledigt, sei es für den Verkauf und die Logistik, die Buchhaltung oder das Personalwesen.

Insgesamt sind auf allen Betrieben mehr Männer angestellt, doch überall arbeiten auch Frauen. Sie arbeiten in allen Bereichen, auf dem Feld, in der Rüst- oder Abpackhalle, im Verkauf und im Büro. Jedoch wird jeweils die als anstrengender angesehene Arbeit an die Männer gegeben während die Frauen diese Arbeit nicht machen müssen.

BL10: «Also bei uns macht eigentlich jeder jedes. Also das heisst die Frauen tragen nicht. Die müssen nicht Kistchen raustragen, das ist Männerarbeit. Aber rausschneiden tun alle. Setzen tun meistens die Männer, auf der Maschine, wenn sie die schweren Salatkistchen tragen müssen und die Frauen auf der anderen Maschine, wo es nichts Heftiges zu tragen gibt, oder. Dann machen sie dort eigentlich die Arbeit, die ihnen einfacher geht. Und sonst machen sie eigentlich jeweils das Gleiche.» (BL10)

Wie in dem Zitat heben viele Betriebsleitende hervor, dass Frauen nicht schwer tragen müssen. Ebenfalls wird betont, dass die Feldarbeit eigentlich zu anstrengend sei für Frauen. Diese Einschätzung der Arbeit beziehungsweise der körperlichen Kraft der Frauen führt dazu, dass bestimmte Arbeiten auf den Betrieben nur von Männern ausgeführt werden. Dies zeigt auch das folgende Zitat:

BL1: «Alles was auf dem Feld ist, ist nur Männer. [...] Also körperlich ist es sehr anstrengend und man muss auch fit sein. Wir sagen immer für Frauen ist es einfach gerade auch wegen dem Tragen ist es fast ein bisschen zu anstrengend. Aber wir haben einen kleinen Teil Frauen, der in der Aufbereitung ist, das heisst eben, sagen wir beim Verpacken. Das ist nicht eine weniger strenge Arbeit, aber dort kann man noch eher Rücksicht nehmen, dann aufs Geschlecht. Dass eben, dass man sagt, Salat verpacken, das ist ja noch nicht so mit so Gewicht. Aber wenn man den ganzen Tag so kiloschwere Kabis in einer Hand halten muss und noch schnell Rüsten muss, das hängt dann schon auch an. Also dass man dort einfach ein bisschen schaut, dass man die in Führungszeichen «feineren» Arbeiten, dann auch dem weiblichen Geschlecht gibt, oder.» (BL1)

Nichtsdestotrotz haben einige der kleineren Betriebe auch Frauen im Freiland angestellt. Teilweise sind dies *familieneigene Arbeiterinnen*, doch es gibt auch *familienfremde*

Angestellte, welche auf den Feldern arbeiten. Wie die folgenden Zitate zeigen handelt es sich in diesen Fällen meistens um Schweizerinnen, die meistens nicht Vollzeit angestellt sind oder aber im Rahmen einer Ausbildung auf dem Betrieb arbeiten:

BL6: «Meine Schwester, die jetzt auch pensioniert ist, die ist auch Gemüsegärtnermeisterin, die arbeitet nur den Sommer über, bei den Gurken oder so, wenn es Arbeit hat. Und das sind etwa 30%.» (BL6)

BL8: «Dann sind es eigentlich nachher sind noch vier Lehrlinge, das sind Schweizer, Lernende. Drei Frauen, ein Mann. Die lernen Gemüsegärtner.» (BL5)

BL: «Und sonst sind noch Frauen vom Dorf da, die einfach stundenweise kommen, etwa vier bis fünf. Also insgesamt, während der Spargelsaison sind etwa so acht bis neun Personen, auf die ich zugreifen kann.» (BL8)

Die Betriebsleitenden weisen neben dem kraftmässigen Nachteil der Frauen alle darauf hin, dass die Frauen dies damit kompensieren würden, dass sie geschickter, schneller und flinker seien als die Männer. Diese Qualität sei insbesondere in der Rüsthalle oder beim Abpacken von Vorteil. Entsprechend werden den Frauen diese Arbeiten zugeteilt. Auf einem Betrieb werden sogar nur Frauen für diese Arbeit eingesetzt.

BL3: «Bei unserem Betrieb ist es gerade so etwa 50:50. Halt auch durch den Chicorée, da ist viel Rüstarbeit, viel Handarbeit, wo Frauen flinker sind als Männer, wo wir eigentlich nur Frauen einsetzen für das.» (BL3)

BL4: «Ja also dort können wir es sehr gut brauchen, es ist zum Teil auch Fingerfertigkeit und dort sind die Frauen im Vorteil ein bisschen gegenüber den Männern. Wir haben zum Beispiel einen Onlineshop, wo wir die Setzlinge abpacken und per Post versenden, in so Kartons rein. Die Setzlinge werden auch in Schalen abgepackt für den Detailhandel, zu sechs Stücken [...] und dort werden überall Etiketten reingetan. Es sind so Arbeiten, die Geschwindigkeit und Fingerfertigkeit brauchen und dort sind die Frauen klar im Vorteil gegenüber den Männern.» (BL4)

Es werden hier Geschlechterstereotypen reproduziert wonach Männer physisch stärker sind als Frauen und entsprechend zu anstrengenderer Arbeit fähig. Demgegenüber haben Frauen flinke Hände und sind geschickter bei Sortier- und Verpackungsarbeiten. Zudem würden

Frauen weniger Konflikte verursachen und seien sehr arbeitsam im Gegensatz zu den Männern. Diese würden viel Alkohol konsumieren und stellten teilweise auch die Autorität der Betriebsleitenden in Frage.

BL8: «die Männer sehr, sie wollen den Chef spielen und die machen auch nicht mehr so viel, sie sind auch nicht mehr so motiviert. Das haben wir jetzt festgestellt und das haben mir auch Kollegen bestätigt, dass das so ist. [...] bei den Frauen habe ich sehr, sehr gute Erfahrungen gemacht. Weil - das ist wahrscheinlich auch in der Kultur so, dort in Polen - weil die Frauen, die krampfen (lacht) [...] ich kann wirklich sagen ich hatte Frauen, die waren super. Und ist eigentlich, eben, Ehepaare konntest du ja nur Ehepaar-weise haben, sonst hätte ich die Frau, die hätte ich angestellt und den Männern hätte ich gesagt: «Bleib du zuhause, es ist gescheiter und schick nur die Frau» (lacht) aber, ja, das kannst du ja auch nicht machen. [...] Es ist ja vielleicht auch ein Klischee, aber der Alkohol ist halt schon bei den Männern sehr verbreitet. Ja vielleicht ist es auch nur ein Klischee, aber jedenfalls der, den ich zuletzt gehabt habe, ist immer zu anderen Polen gegangen am Abend und dort haben sie wirklich die Lampe gefüllt oder, also jedenfalls die Männer.» (BL8)

Die Frauen hätten nicht nur geschickte Hände, sie seien auch fleissiger und führen, wie das nächste Zitat zeigt, auch zu einem besseren Betriebsklima. Gleichzeitig wird es ihnen teilweise jedoch zum Nachteil gemacht, dass sie angeblich keine schweren Arbeiten ausführen können. So würde die Anstellung von Frauen ein Mehraufwand für die Betriebsleitenden bedeuten, da sie jeweils spezielle Arbeiten finden müssten, damit auch die Frauen auf ihre Anzahl Stunden kommen.

BL7: «[...] Die ist wirklich gut. Die ist flink. Schaut diesen jungen Rumänen ein bisschen auf die Finger, oder. Das ist eigentlich tiptop. Es ist für uns einfach ein bisschen schwieriger, weil, für eine Frau ist dann so eine Arbeit ein bisschen schwer, oder. Darum müssen wir da immer ein bisschen schauen, dass das passt, oder. [...] Ich sage es jetzt mal so: Auch wenn die Frauen bei uns den gleichen Lohn haben, wie die Männer, für gewisse Sachen haben sie dann vielleicht ein bisschen einen Nachteil, oder. Sie kompensiert es natürlich mit dem gut Sortieren und Kontrollieren und so. Aber jetzt gerade, wenn noch nicht so viel läuft mit Waschen, Sortieren, dann ist es manchmal ein bisschen schwierig, dass sie immer Arbeit hat,

oder. [...] Sie kann zum Beispiel zwischendurch dem Chef mal einen Traktor putzen, oder, in der Werkstatt zum Beispiel. Das macht sie dann tiptop, oder. Wo die Männer dann immer das Gefühl haben, sie müssen überall rumdrehen und drücken und probieren, oder. Und sie putzt es einfach tiptop. Aber das kann man auch nicht jeden Tag, oder.[...] eine Frau und vier Kerle mag es leiden, aber zwei Frauen, das ist dann schon eine zu viel, dann haben sie Streit untereinander, aber das Arbeitsklima ist eigentlich besser, wenn eine Frau dabei ist, sag ich jetzt.» (BL7)

Einerseits haben Frauen also den Vorteil, dass sie flink und fleissig sind, sowie für ein gutes Arbeitsklima sorgen. Andererseits können sie nicht alle Arbeiten ausführen, was dazu führt, dass sie nicht immer gleich viele Arbeitsstunden leisten können wie die Männer. Es ist anzunehmen, dass sie in diesen Zeiten auch entsprechend weniger verdienen, da alle im Stundenlohn angestellt sind.

Neben der Arbeit auf dem Feld oder in der Halle arbeiten viele Frauen im Verkauf auf den Betrieben. In den kleinen Betrieben, die einen Hofladen haben sind es meistens Schweizerinnen, die in einem Teilzeitpensum angestellt sind. Dies wird vor allem mit den Sprachkenntnissen begründet. Ferner gibt es wie erwähnt noch die Büroarbeit, welche als am wenigsten anstrengend gesehen wird. Von zehn Interviews wurden vier mit Frauen geführt, wovon drei im Personalwesen auf grösseren Betrieben tätig sind. Eine Frau leitet den Betrieb gemeinsam mit ihrem Mann. Alle vier sind auf den Betrieben für die Rekrutierungsarbeit und zuständig. Ein befragter Betriebsleiter erzählte zudem, dass seine Frau für ihn die Rekrutierung sowie die Buchhaltung und das Finanzielle erledige.

BL9: «[Meine Frau] macht mir noch das Büro, sie macht alles mit den Finanzen und mit den Angestellten, das macht alles sie. [...] Ich habe immer nur einen Traktor gekauft, dann zahlt das meine Frau. Ich mache hier unten die Betriebsführung, mache das Lohnunternehmen. [...] auch wenn es Probleme gibt, weil einer nicht zur Arbeit kommt. Schriftliche Verwarnung, das macht alles meine Frau.» (BL9)

Dies zeigt eine weitere Arbeitsteilung entlang des sozialen Geschlechts auf.

Zwischenfazit

Es wurde gezeigt, wie die Arbeit auf den Betrieben einerseits entlang der Herkunft aufgeteilt wird. Schweizer*innen arbeiten eher in leitenden Funktionen, in als weniger anstrengend

angesehenen Bereichen wie dem Büro oder im Verkauf und sind öfter Teilzeit angestellt. Dies wird insbesondere mit fehlenden Sprachkenntnissen seitens der migrantischen Angestellten begründet. Darüber hinaus werden stereotype Geschlechtervorstellungen als Begründung für die Arbeitsteilung reproduziert. Frauen werden als körperlich schwächer dargestellt, weshalb sie bestimmte Arbeiten nicht ausführen können. Stattdessen haben sie flinke Hände und sind geschickt im Sortieren, Verpacken oder Waschen von Gemüse. Teilweise sehen die Betriebsleitenden diese Unterschiede als Gewinn, da durch die Anwesenheit der Frauen auch das Betriebsklima besser sei. Zum Teil wird es ihnen jedoch auch als Nachteil ausgelegt, da es nicht immer genügend passende Arbeit gibt, damit die Frauen auch ausreichend Arbeitsstunden leisten können. Demgegenüber seien Männer durch ihre körperliche Kraft insbesondere für die Arbeit auf dem Feld geeignet und seien weniger geschickt in der Handarbeit. Sie würden viel Alkohol trinken und auch eher den Konflikt suchen als Frauen. Auf den kleineren der befragten Betrieben ist die Arbeitsteilung zudem oft so, dass die Betriebsleiterin oder Frau des Betriebsleiters das Personalwesen und die Rekrutierung übernimmt.

9 Diskussion und Fazit

Die Covid-19-Pandemie hat im Frühling 2020 ein kurzes Schlaglicht auf die Abhängigkeit der Schweizer Landwirtschaft und insbesondere des Gemüsebaus von der *zirkulären Migration* familienfremder Arbeitskräfte aus dem Ausland geworfen. Die Mehrheit der auf den Schweizer Landwirtschaftsbetrieben arbeitenden Personen sind *familieneigen*. Aufgrund von Veränderungen im Rahmen des Strukturwandels in der Landwirtschaft nahm der Anteil *familienfremder Arbeitskräfte* auf heute 19% zu (Zorn, 2020, S. 34). Gleichzeitig stieg auch der Anteil Arbeitskräfte aus dem Ausland seit Mitte der 70er Jahre kontinuierlich an (Bütler, 2021). Heute arbeiten nach Schätzung des Schweizer Bauernverbandes gut 30'000 *familienfremde Arbeitskräfte* aus dem Ausland in der Schweizer Landwirtschaft (Jaberg, 2018). Insbesondere der Gemüsebau ist auf Handarbeit angewiesen, wodurch es zu saisonalen Arbeitsspitzen kommt. Dadurch ist diese Branche speziell auf kurzfristig verfügbare Arbeitskräfte angewiesen (Charmillot, 2017). Diese Tatsachen stehen in krassem Kontrast zum Bild der Landwirtschaft in der Schweiz, welches vom Schweizer Bauernverband und dem Detailhandel gezeichnet wird. Ziel der vorliegenden Arbeit war, diese Sicht der Dinge gerade zu rücken und die Rekrutierungsstrukturen im Schweizer Gemüsebau zu beleuchten.

Dafür wurde ein theoretischer Zugang gewählt, welcher es erlaubte die Rekrutierung von ausländischen Arbeitskräften mittels eines *Rotationssystems* in einen historischen Kontext zu stellen. Dies geschah mit dem Anspruch koloniale Kontinuitäten aufzuzeigen und der «Enthistorisierung» auf epistemischer Ebene entgegenzuwirken (Ha, 2003). Des Weiteren sollte der Fokus von Migration als Verhalten von Migrant*innen auf die *Infrastrukturen* gelenkt werden, welche die Migration ermöglichen (Xiang und Lindquist, 2014). Das Konzept von Xiang und Lindquist wurde um die *diskursiv-materielle* Dimension ergänzt, um aufzuzeigen, wie die Betriebsleitenden ihre Nutzung des Migrationsregimes legitimieren. Zwecks Analyse der Auswirkungen der migrationsregulatorischen Kategorisierungen der Arbeiter*innen auf die Arbeit in der Schweizer Landwirtschaft wurde zudem das Konzept der *Differenziellen Inklusion* in Zusammenhang mit der *Vervielfachung der Arbeitskraft* eingeführt. Als Methode wurde die Inhaltsanalyse von semistrukturierten Interviews gewählt, welche mit den Betriebsleitenden geführt wurden, um die Thematik aus der Arbeitgeberperspektive zu erforschen. Dabei orientierte sich diese Arbeit an Sam Scott (2013), welcher verschiedene Firmen in der Nahrungsmittelindustrie in Grossbritannien untersuchte. Er beschreibt dabei die

Potentiale und Probleme der Arbeitgeberperspektive. Zunächst beschreibt er den Zugang zum Feld, der erschwert sein kann, da die Arbeitgeber*innen misstrauisch gegenüber Forschenden seien. Bei den Interview-Anfragen für diese Arbeit meinte ein Betriebsleiter am Telefon, dass er nicht über Migration spreche, das sei ein heikles Thema. Diese Aussage kann im Sinne von Scott (2013) als Misstrauen gegenüber Forschenden gedeutet werden. Abgesehen von dieser Aussage war diese Dynamik jedoch nicht spürbar, was wohl an der Vorselektion durch die Umfrage liegt. Misstrauische oder nicht interessierte Personen nahmen nicht an der Umfrage teil oder gaben ihre Kontaktdaten nicht an. Eine weitere Schwierigkeit, die es laut Scott (2013) zu berücksichtigen gilt ist, dass die Betriebsleiter*innen sich selber und ihre Praktiken nicht schlecht darstellen wollen. Es galt also die Rhetorik und Begründungen der Interviewpartner*innen zu entziffern, um eine Antwort auf die Frage «Wie machen sich die Betriebsleitenden das Migrationsregime zunutze?» geben zu können. Die Methode des semi-strukturierten Interviews ermöglichte es ausführliche und doch zielgerichtete Informationen zu erhalten, so auch zu Legitimation und Begründung der Rekrutierungsstrategien. Hiernach sollen nun die eingangs formulierten Forschungsfragen beantwortet werden.

Welche Strategien und Wege nutzen die Betriebsleitenden für die Rekrutierung von ausländischen Arbeitskräften?

Die Rekrutierungsstrategien im Schweizer Gemüsebau unterscheiden sich je nach Grösse eines Betriebs und Anzahl Angestellter. Auf Betrieben mit wenigen Angestellten wird vermehrt auf Vermittlungsstellen wie Agrimpuls, kantonale oder private Vermittlungsstellen zurückgegriffen, während grössere Betriebe viele Spontanbewerbungen per Mail erhalten. Der von allen Betriebsleitenden bevorzugte Rekrutierungsweg ist jedoch durch *migrantische Netzwerke*. Rodriguez (2004) erklärt diese Vorliebe durch verschiedene Vorteile, welche durch die Rekrutierung via *migrantischer Netzwerke* für die Arbeitgebenden entstehen. Diese bestehen darin, dass die migrantischen Arbeitskräfte «sich selbst rekrutier[en], selbst ausbilde[n] und selbst disziplinier[en] (Rodriguez, 2004, S. 454)» Dadurch können die Kosten werden, denn vielfach übernehmen die bereits Angestellten neben der Rekrutierung auch die Einarbeitung der neuen Angestellten. Diese Vorteile wurden ebenfalls von den Betriebsleitenden als Begründung für die Bevorzugung dieses Rekrutierungswegs genannt. Die Betriebsleitenden sind darauf angewiesen, Angestellte auf dem Betrieb zu haben, welche einerseits die gleiche Sprache wie die neu rekrutieren Arbeitskräfte sprechen und andererseits die Arbeit kennen. Durch die Rekrutierung via *migrantische Netzwerke* sind diese

Voraussetzungen erfüllt. So übernehmen langjährige Mitarbeitende vielfach die Einarbeitung der neuen Angestellten. Die Betriebsleitenden erwähnen auch den von Rodriguez genannten selbst-disziplinierenden Effekt, den die Rekrutierung durch *migrantische Netzwerke* auf die Angestellten hat. So würden sie dafür sorgen wollen, dass neu vermittelte Personen einen guten Eindruck machen, gut arbeiten und während der vereinbarten Vertragsdauer auf dem Betrieb arbeiten. Dies ist für die Betriebsleitenden ein immenser Vorteil, denn die grösste Herausforderung aus ihrer Sicht ist es, während der gesamten Saison genügend Arbeitskräfte zu haben. Aus diesem Grund verfolgen die meisten Betriebsleitenden einerseits verschiedene Rekrutierungsstrategien gleichzeitig, und andererseits versuchen sie bereits angestellten Personen Anreize zu bieten, sodass diese möglichst lange auf ihrem Betrieb arbeiten. Es hat sich zudem gezeigt, dass die Betriebsleitenden darauf angewiesen sind, dass sie ‹gute Angestellte› «nachziehen» können, selbständig sind, ‹mitdenken» können und Verantwortung übernehmen. Dies ist wahrscheinlicher, wenn die Personen während mehreren Saisons auf dem Betrieb arbeiten, da sie dann die Abläufe und Betriebsstrukturen kennen. Um diese Leute an den Betrieb zu binden und möglichst lange zu beschäftigen sehen die meisten Betriebe für jede weitere Saison eine sowie die Übernahme von zusätzlichen Aufgaben eine Lohnerhöhung vor. Zudem können ‹gute Angestellte› betriebsintern aufsteigen, wodurch sie mehr Lohn erhalten und sich ihre Chance auf einen unbefristeten Vertrag erhöht.

Inwiefern machen sich die Betriebsleitenden das Migrationsregime zunutze?

Die regulatorische Dimension der Migration Infrastructure ist eng mit der wirtschaftlichen Dimension verbunden. Die Rekrutierung durch migrantische Netzwerke wäre in dieser Form nicht möglich, würde die Personenfreizügigkeit nicht die Bewegungsfreiheit von EU-Bürger*innen ohne Kontingente erlauben. Die Betriebsleitenden können so, ohne die Nutzung einer Vermittlungsplattform, Arbeitskräfte über das Netzwerk ihrer Angestellten mobilisieren. Des Weiteren profitieren die Betriebsleitenden von der *zirkulären Migration* der Angestellten, da sie deren *soziale Reproduktion* auf ihre Herkunftsländer auslagern können. Zwar stellen die Betriebsleitenden die Arbeitskräfte sowohl befristet nur für die Saison, also auch unbefristet an. In beiden Fällen reisen die Angestellten für drei bis vier Monate pro Jahr nachhause zurück, wo sie sich physisch und psychisch erholen können. Die Betriebsleitenden bezeichnen diese Zeit als ‘Ferien’, was die Tatsache verschleiert, dass sie während dieser Zeit keinen Lohn zahlen müssen. Zudem gibt es einige Betriebsleitende, welche die Angestellten während dem ganzen Jahr auf dem Betrieb beschäftigen und sie jedoch jeweils befristet anstellen. Dadurch haben

die Angestellten nur die vorgeschriebenen vier Wochen Ferien. Dies wird so gehandhabt, um die Angestellten an den Betrieb zu binden, was einer Disziplinierung im Sinne der *deportability* gleichkommt. Entscheidend dafür ist die Verknüpfung von Arbeitsvertrag und Aufenthaltsstatus, denn sie nimmt den Angestellten die Möglichkeit, sich nach Ablauf des Vertrags legal in der Schweiz aufzuhalten. Diese *differenzielle Inklusion* der migrantischen Arbeitskräfte versetzt die Betriebsleitenden in eine Machtposition gegenüber ihren Angestellten und *prekariert* diese. Die Betriebsleitenden positionieren sich demgegenüber als «faire» Arbeitgeber, indem sie auf die Bedürfnisse der Angestellten nachhause zu reisen Rücksicht nehmen würden. Ebenso wird auf externe Einflüsse wie die Natur verwiesen, welche eine Saisonalität der Arbeit zur Folge hat. Gleichzeitig ist es kommt es durch die migrationsregulatorische Kategorisierung der Migrant*innen anhand der ihnen zugeschriebenen Migrationsgründe (Flucht oder Arbeitssuche), wirtschaftlicher Überlegungen (Qualifikation und Anstellungsverträge) und ihrer Herkunft zu einer *Vervielfachung der Arbeitskraft*. Es hat sich gezeigt, dass auf den Betrieben verschiedene Anstellungsformen nebeneinander bestehen. Saisonale Angestellte können sowohl als Kurzaufenthalter*innen oder über das Meldeverfahren in der Schweiz arbeiten, als auch mit einer B-Bewilligung. Entgegen der durch die Bezeichnung als *familienfremde Arbeitskräfte* suggerierten Homogenität, zeigte sich, dass sich die Handlungsmöglichkeiten der Angestellten fundamental unterscheiden.

Welches Bild der ausländischen Arbeitskräfte wird von den Betriebsleitenden konstruiert?

Die Betriebsleitenden bedienen sich verschiedener Diskurse, um ihre Position als «««Manager der Migration»»» zu legitimieren. Einerseits wird die *zirkuläre Migration* als «win-win-win-Lösung» reproduziert, indem auf den *doppelten Referenzrahmen* der migrantischen Arbeitskräfte verwiesen wird. Zudem wird betont, dass die Arbeitskräfte sich auf den Wissen aneignen, welches sie in ihren Herkunftsländern gewinnbringend einsetzen können. Damit wird auch der Diskurs von *zirkulärer Migration* als Entwicklungshilfe reproduziert. Gleichzeitig greifen die Betriebsleitenden auf eine Rhetorik zurück, welche migrantische Arbeitskräfte als «gut» und Schweizer Arbeitskräfte als «schlecht» darstellt, wie Scott (2013a) das auch beschrieben hat. Grundsätzlich würden Schweizer*innen aber die landwirtschaftliche Arbeit nicht machen wollen, da die Arbeitsbedingungen und Löhne im Vergleich zum Schweizer Arbeitsmarkt zu schlecht sind. Demgegenüber werden die migrantischen Arbeitskräfte durch die *Migration Infrastructure* zu für die Landwirtschaft passenden Arbeitskräften gemacht

beziehungsweise erfüllen sie das Bild, welches die Betriebsleitenden als ‹gut› befinden. Durch die *zirkuläre Migration* sind die Migrant*innen motiviert, während der Zeit, die sie im Ausland verbringen, möglichst viel Geld zu verdienen. Da die Arbeitskräfte im Stundenlohn angestellt werden, bedeutet das, dass sie möglichst viele Stunden arbeiten müssen. Somit sind sie ‹arbeitswillig› und ‹motiviert› für die strenge Arbeit und bereit Überstunden zu leisten. Durch die Wohnsituation und das fehlende soziale Umfeld ausserhalb des Arbeitsortes wollen die Angestellten am liebsten keine Ferien beziehen und gehen dafür Ende Saison um so lieber wieder nach Hause. Dies kann als eine Form der *Seclusion* betrachtet werden, wie sie Perrotta und Sacchetto (2014) beschreiben. Gleichzeitig wird die Reproduktion der Arbeiter*innen auf die Zeit nach dem Aufenthalt in der Schweiz, in den Herkunftsländern verlagert. Durch diese Dynamik kommt es zur «*délocalisation sur place*» (Auslagerung vor Ort), wie Emmanuel Terray (2008) es nennt. Da die Schweizer Landwirtschaft an den Boden in der Schweiz gebunden ist, kann sie nicht in 'Billiglohnländer' verschoben werden, wie es bei anderen Branchen geschehen ist. Stattdessen werden die 'Billiglohnarbeiter*innen' in die Schweiz importiert und zu prekären Bedingungen angestellt.

Neben den Vorstellungen von ‹guten› migrantischen und ‹schlechten› einheimischen Arbeiter*innen werden auch essentialistische Geschlechterrollen reproduziert und als Begründung für die Arbeitsteilung entlang von Gender aufgeführt. Frauen werden als körperlich schwächer dargestellt, weshalb sie bestimmte Arbeiten nicht ausführen können. Stattdessen haben sie flinke Hände und sind geschickt im Sortieren, Verpacken oder Waschen von Gemüse. Dies wird grundsätzlich als Vorteil gesehen, es kann jedoch nicht gesagt werden, dass sich dadurch die Rekrutierungsmuster verändert hätten, wie es Hellio (2008, 2014) aufgezeigt hat. Es werden jedoch dieselben Elemente genannt, wie Hellio sie beschreibt, nämlich, dass die Frauen «weniger Konflikte [verursachen], zartere Hände [haben], fleissiger und bescheidener [seien] (Hellio, 2008, S. 36).»

Als eine der ersten Arbeiten zu diesem Thema in der Schweiz war das Ziel dieser Arbeit einen ersten Überblick über die Rekrutierungsstrukturen im Schweizer Gemüsebau zu geben. Dabei wurde insbesondere die Verflechtung mit dem Migrationsregime untersucht. Es hat sich gezeigt, dass diese Verflechtungen in keiner Weise zufällig sind, sondern eine lange Vorgeschichte haben. Entgegen dem Narrativ, dass die *zirkuläre Migration* eine «win-win-win-Lösung» für alle beteiligten darstellt, wurde aufgezeigt, wie diese Form der Arbeitsmigration

in Kombination mit der *differenziellen Inklusion* ideale Arbeitskräfte für die Bedingungen in der Landwirtschaft produziert. Die Betriebsleitenden agieren in diesem Gefüge als ««Manager der Migration»», indem sie durch die Anstellung die Handlungsmöglichkeiten der Migrant*innen mitbestimmen. Diese Arbeit verfolgte einen qualitativen Ansatz und deckt die Heterogenität im Gemüsebau der Deutschsprachigen Schweiz ab. Um ein vollständigeres Bild der Situation in der Schweiz zu erhalten wäre eine Befragung der Produzent*innen in der restlichen Schweiz, insbesondere der Romandie, sinnvoll. Zudem wäre eine Untersuchung der Situation im Obstbau interessant, da sich ähnliche Dynamiken vermuten lassen. Dabei wäre in Zusammenhang mit Helliö's (2014) Forschung ein Fokus auf Gender sinnvoll. Zudem sollte, basierend auf Günters (2020) Arbeit, die Berücksichtigung der Arbeitsbedingungen in der Bioproduktion weiter verfolgt werden. Des Weiteren wäre eine quantitative Erhebung der Arbeitsbedingungen sowie der Anzahl ausländischer Angestellter interessant um deren statistische Unsichtbarmachung aufzuheben und ein adäquates Bild der Schweizer Landwirtschaft abzubilden. Diese steht in keinem Verhältnis zu den ansonsten sehr detaillierten statistischen Erhebungen in der Schweizer Landwirtschaft.

Bibliographie

- ABLA Schweizerische Arbeitsgemeinschaft der Berufsverbände landwirtschaftlicher Angestellter (2015) «Lohnrichtlinie für familienfremde Arbeitnehmende in der Schweizer Landwirtschaft inklusive landw. Hauswirtschaft 2015».
- Affolter, S. (2018) *Prekarität und Interdependenz auf dem Gemüsefeld: Die Verschränkung von Grenzregime und (globaler) Landwirtschaft im Schweizer Gemüsebau*. Universität Bern.
- Amt für Migration Luzern (2005) «Familiennachzug durch Personen mit einer Kurzaufenthaltsbewilligung».
- Arlettaz, S. (2012) *Saisonniers, Historisches Lexikon der Schweiz*. Verfügbar unter: <https://hls-dhs-dss.ch/de/articles/025738/2012-10-04/>.
- Arnaut, A. K., Raeymaekers, T. und Schilliger, S. (ohne Datum) «New Plantations: Working Paper».
- Basok, T., Bélanger, D. und Rivas, E. (2014) «Reproducing Deportability: Migrant Agricultural Workers in South-western Ontario», *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 40(9), S. 1394–1413. doi: 10.1080/1369183X.2013.849566.
- Birner, K. und Dietl, S. (2021) *Die modernen Wanderarbeiter*innen: Arbeitsmigrant*innen im Kampf um ihre Rechte*. 1. Aufl. Münster: Unrast-Verlag.
- Bolokan, D. (2020) «Recruitment infrastructure within the agricultural and agrifood sector: Post-Soviet and neocolonial entanglements between “Eastern” and “Western” Europe», *Social Change Review*, 18(1), S. 39–77. doi: 10.2478/scr-2020-0005.
- Bolzern, R. (2013) *Spanien, Historisches Lexikon der Schweiz*. Verfügbar unter: <https://hls-dhs-dss.ch/de/articles/003372/2013-07-04/>.
- Bopp, T. (2013) *Sozioökonomische Kartographien und (neu) koloniale Verflechtungsgeschichten in der Landwirtschaft*. Universität Basel.
- Bopp, T. (ohne Datum) «On hypermobility in global villages: Live courses between Moldova and Switzerland in the context of agricultural labour migration in Europe».
- Bourquin, G. und Chiarelli, J. (2020) *Landarbeiter und Landarbeiterinnen in Not: Die Situation der Landarbeiterinnen und Landarbeiter in der Schweiz*.
- Bundesamt für Statistik (2016) *Landwirtschaft, Landwirtschaftliche Strukturerhebung*. Verfügbar unter: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/landforstwirtschaft/landwirtschaft.html>.
- Bundesamt für Statistik (2020) *STAT-TAB - interaktive Tabellen (BFS)*. Verfügbar unter: <https://www.pxweb.bfs.admin.ch/pxweb/de/>.

Bütler, D. (2021) «Wie viele Ausländer helfen den Schweizer Bäuerinnen?», *Republik*, 6 September.

Caprez, C. (2016) «Die neuen Saisoniers», *WOZ-Die Wochenzeitung*, (12), S. 21–24.

Castles, S. (2006a) «Back to the Future? Can Europe meet its Labour Needs Through Migration?», *University of Oxford*, (1), S. 38.

Castles, S. (2006b) «Guestworkers in Europe: A resurrection?», *International Migration Review*, 40(4), S. 741–766. doi: 10.1111/j.1747-7379.2006.00042.x.

Charmillot, E. (2017) *La main- d ' œuvre étrangère dans l ' agriculture suisse : rôle et enjeux*. Université de Neuchâtel.

Chau, H. S. (2012) *Arbeits- und Lebensbedingungen von MigrantInnen in der Schweizer Landwirtschaft*. Université de Neuchâtel.

Chau, H. S., Kumar, A. und Lieberherr, S. (2014) «Non-family Labour in the Swiss Agriculture: A Status Report and Future Prospects», *Yearbook of Socioeconomics in Agriculture*, 7(1), S. 1–10.

Chiffelle, P. (2001) «Echte Stagiaires oder billige Arbeitskräfte?»

Contzen, S. u. a. (2018) *Gesamtevaluation 2018 Pilotprojekt «Arbeiten in der Landwirtschaft 2015 – 2018»*. Zollikofen/Bern.

Corrado, A., de Castro, C. und Perrotta, D. (2017) *Migration and Agriculture - Mobility and change in the Mediterranean area*. New York: Routledge.

D'Amato, G. (2008) «Historische und soziologische Übersicht über die Migration in der Schweiz», *Schweizerisches Jahrbuch für Entwicklungspolitik*, (27–2), S. 177–195. doi: 10.4000/sjep.340.

Die Bundesversammlung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (1999) *Bundesgesetz vom 8. Oktober 1999 über die flankierenden Massnahmen bei entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und über die Kontrolle der in Normalarbeitsverträgen vorgesehenen Mindestlöhne (Entsendegesetz, EntsG)*. Bundesgesetz.

Findlay, A. u. a. (2013) «The role of recruitment agencies in imagining and producing the <good> migrant», *Social and Cultural Geography*, 14(2), S. 145–167. doi: 10.1080/14649365.2012.737008.

De Genova, N. P. (2002) «Migrant <illegality> and deportability in everyday life», *Annual Review of Anthropology*, 31, S. 419–447. doi: 10.1146/annurev.anthro.31.040402.085432.

Gertel, J. und Sippel, S. R. (2014) *Seasonal Workers in Mediterranean Agriculture: the social costs of eating fresh*. London: Routledge.

Günter, S. (2020) *Keine regionale Ernte ohne globale Arbeitskräfte: Die Auswirkungen der*

Arbeitsbedingungen auf die Lebensqualität der Menschen im Schweizer biologischen Gemüsebau. Universität Bern.

Ha, K. N. (2003) «Die kolonialen Muster deutscher Arbeitsmigrationspolitik», in Steyerl, H. und Gutierrez Rodriguez, E. (Hrsg.) *Spricht die Subalterne deutsch? Migration und postkoloniale Kritik.* 1. Aufl. Münster: Unrast-Verlag, S. 56–107.

Hellio, E. (2008) «Des mains délicates pour des fraises amères», *Plein droit*, 78(3), S. 34. doi: 10.3917/pld.078.0034.

Hellio, E. (2014) ««We don't have women in boxes»: Channelling seasonal mobility of female farmworkers between Morocco and Andalusia», in Gertel, J. und Sippel, S. R. (Hrsg.) *Seasonal Workers in Mediterranean Agriculture: The Social Costs of Eating Fresh.* 1. Aufl. New York: Routledge, S. 141–157.

Hellio, E. (2017) ««They know that you'll leave, like a dog moving onto the next bin»: undocumented male and seasonal contracted female workers in the agricultural labour market of Huelva, Spain», in Corrado, A., de Castro, C., und Perrotta, D. (Hrsg.) *Migration and Agriculture - Mobility and Change in the Mediterranean area.* London: Routledge, S. 184–198.

Herren, P. (2020) «Aufgabe der Verbände in der Coronakrise», *Gmüesblatt*, April, S. 6.

Jaberg, S. (2018) *Saisonniers sind wieder da, in viel grösserer Zahl als bisher*, *swissinfo.ch*. Verfügbar unter: https://www.swissinfo.ch/ger/wirtschaft/neue-nomaden-der-wirtschaft_saisonniers-sind-wieder-da--in-viel-groesserer-zahl-als-bisher/44557980.

Lin, W. u. a. (2017) «Migration infrastructures and the production of migrant mobilities», *Mobilities*, 12(2), S. 167–174. doi: 10.1080/17450101.2017.1292770.

Lindquist, J., Xiang, B. und Yeoh, B. S. A. (2012) «Opening the black box of migration: Brokers, the organization of transnational mobility and the changing political economy in Asia», *Pacific Affairs*, 85(1), S. 7–18. doi: 10.5509/20128517.

Mésini, B. (2014) «The transnational recruitment of temporary latino workers in European agriculture», in Gertel, J. und Sippel, S. R. (Hrsg.) *Seasonal Workers in Mediterranean Agriculture: The Social Costs of Eating Fresh.* 1. Aufl. London/New York: Routledge, S. 71–82. doi: 10.4324/9781315884431.

Mezzadra, S. (2009) «Bürger und Untertanen. Die postkoloniale Herausforderung der Migration in Europa», in Hess, S., Binder, J., und Moser, J. (Hrsg.) *No integration?! Kulturwissenschaftliche Beiträge zur Integrationsdebatte in Europa.* Bielefeld: transcript, S. 207–224.

Mezzadra, S. und Neilson, B. (2013) *Border as Method, or, the Multiplication of Labour.* Durham: Duke University Press.

Moser, P. (2021) *Agrarrevolutionen in der Schweiz*, *Schweizerisches Nationalmuseum*.

Verfügbar unter: <https://blog.nationalmuseum.ch/2019/04/modernisierung-der-schweizer-landwirtschaft/>.

Perrotta, D. (2015) «Agricultural Day Laborers in Southern Italy: Forms of Mobility and Resistance», (January). doi: 10.1215/00382876-2831632.

Perrotta, D. und Sacchetto, D. (2014) «Migrant Farmworkers in Southern Italy: Ghettos, Caporalato and Collective Action», *International Journal on Strikes and Social Conflict*, 1(5).

Przyborski, A. und Wohlrab-Sahr, M. (2014) *Qualitative Sozialforschung*. 4. Aufl. Herausgegeben von A. Mohr. München: Oldenburg Verlag München.

Rodriguez, N. (2004) «Workers wanted»: Employer recruitment of immigrant labor», *Work and Occupations*, 31(4), S. 453–473. doi: 10.1177/0730888404268870.

Sauvin, P. (2013) *Arbeitsbedingungen schweizerische Landwirtschaft 2013 (26 Kantone = 26 NAV)*.

Sauvin, P. (2014) «Arbeitskräfte in der schweizerischen Landwirtschaft: Schlechte Arbeitsbedingungen, tiefe Löhne, rudimentäre Rechte».

Schweizerischer Bauernverband (2002) *105. Jahresbericht*. Bern.

Schweizerischer Bauernverband (2005) *108. Jahresbericht*.

Schweizerischer Bauernverband (2013) *Erfolgsmodell: der bäuerliche Familienbetrieb, Situationsbericht 2013*. Brugg.

SBV und SEM (2015) *Pilotprojekt «Integration in der Landwirtschaft»*.

Schweizer Bauernverband (2014) *Jahresbericht 2014*.

Schweizer Bauernverband (2015) *Jahresbericht 2015, 2015*.

Schweizer Bauernverband (2021a) *Arbeitskräfte, agrimpuls*. Verfügbar unter: <https://www.agrimpuls.ch/de/angebot/arbeitskraefte/>.

Schweizer Bauernverband (2021b) *Geschichte des Schweizer Bauernverbandes*. Verfügbar unter: <https://www.sbv-usp.ch/de/geschichte/>.

Schweizer Bauernverband (2021c) *Praktikum in der Schweiz, agrimpuls*. Verfügbar unter: <https://www.agrimpuls.ch/de/angebot/praktikum-in-der-schweiz/>.

Schweizer Obstverband und VSGP (2020) «Kooperation von Schweizer Firmen und Landwirtschaftsverbänden zur Sicherung der Ernte 2020», *24.03.2020*, S. 1–5.

Scott, S. (2013a) «Labour, migration and the spatial fix: Evidence from the UK food industry», *Antipode*, 45(5), S. 1090–1109. doi: 10.1111/anti.12023.

Scott, S. (2013b) «Migration and the employer perspective: Pitfalls and potentials for a future research agenda», *Population, Space and Place*, 19(6), S. 703–713. doi: 10.1002/psp.1790.

SECO Staatssekretariat für Wirtschaft (2018) «Stellenmeldepflicht: Das Wichtigste auf einen Blick!» Bern: Bundespublikationen.

SEM Staatssekretariat für Migration (2011) *Brasilien und die Schweiz unterzeichnen Stagiaires-Abkommen*. Verfügbar unter: <https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/aktuell/news/2011/2011-10-14.html>.

SEM Staatssekretariat für Migration (2015) «Kurzinformationen: Ausweis B und F», *Bundespublikationen*.

SEM Staatssekretariat für Migration (2019) «Wegleitung für Junge Berufsleute». Bern.

SEM Staatssekretariat für Migration (2021a) *Ausweis B EU/EFTA (Aufenthaltsbewilligung)*, 01.03.2021. Verfügbar unter: https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/themen/aufenthalt/eu_efta/ausweis_b_eu_efta.html.

SEM Staatssekretariat für Migration (2021b) *Ausweis C EU/EFTA (Niederlassungsbewilligung)*, 01.03.2021. Verfügbar unter: https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/themen/aufenthalt/eu_efta/ausweis_c_eu_efta.html.

SEM Staatssekretariat für Migration (2021c) *Ausweis L EU/EFTA (Kurzaufenthaltsbewilligung)*, 01.03.2021. Verfügbar unter: https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/themen/aufenthalt/eu_efta/ausweis_l_eu_efta.html.

SEM Staatssekretariat für Migration (2021d) *Meldeverfahren für kurzfristige Erwerbstätigkeit*, 20.08.2021. Verfügbar unter: https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/themen/fza_schweiz-eu-efta/meldeverfahren.html.

SEM Staatssekretariat für Migration (2021e) «Weisungen und Erläuterungen Ausländerbereich (Weisungen AuG)». Bern.

Strauss, K. (2012) «Coerced, Forced and Unfree Labour: Geographies of Exploitation in Contemporary Labour Markets», *Geography Compass*, 6(3), S. 137–148. doi: 10.1111/j.1749-8198.2011.00474.x.

Strauss, K. und McGrath, S. (2017) «Temporary migration, precarious employment and unfree labour relations: Exploring the ‘continuum of exploitation’ in Canada’s Temporary Foreign Worker Program», *Geoforum*, 78, S. 199–208. doi: 10.1016/j.geoforum.2016.01.008.

Terray, E. (2008) «*Délocalisation sur place*», *libre circulation et droits des migrant-e-s*,

26.04.2008. Verfügbar unter: <https://alencontre.org/societe/migrations/delocalisation-sur-place-libre-circulation-et-droits-des-migrant-e-s.html>.

Tille, A. (2018) *Für Souveränität...einer Landwirtschaft von gestern*, *swissinfo.ch*. Verfügbar unter: https://www.swissinfo.ch/ger/standpunkt_fuer-souveraenitaet--einer-landwirtschaft-von-gestern/44372006.

VSGP (2021a) *Arbeitsmarkt und Sozialpolitik, Dossier Politik*. Verfügbar unter: <https://www.gemuese.ch/Dossiers/Politik/Arbeitsmarkt-Sozialpolitik>.

VSGP Verband Schweizer Gemüsebauproduzenten (2021b) *Statistik*. Verfügbar unter: <https://www.gemuese.ch/Statistik>.

Walters, W. (2004) «Secure Borders, Safe Haven, Domopolitics», *Citizenship Studies*, 8(3), S. 237–260.

Wirz (2014) «Für frische Produkte alles auf sich genommen», *persoenlich.com*, S. 1–5.

Xiang, B. und Lindquist, J. (2014) «Migration infrastructure», *International Migration Review*, 48(s1), S. S122–S148. doi: 10.1111/imre.12141.

Zimmermann, K. (2014) «Circular migration», *IZA World of Labor*, (May), S. 1–10. doi: 10.15185/izawol.1.

Zorn, A. (2020) *Kennzahlen des Strukturwandels der Schweizer Landwirtschaft auf Basis einzelbetrieblicher Daten*, *Agrarforschung Schweiz*. doi: 10.34776/as88g.

Anhang

Anhang 1: Interviewleitfaden für die Interviews mit den Betriebsleitenden

Einführende Informationen	<p>Vielen Dank dass Sie sich Zeit nehmen für dieses Interview und auch für das Ausfüllen des Fragebogens im Sommer. Das war ja, wie am Telefon schon gesagt, eine Umfrage von der Universität Basel zum Thema „Resilienz in der Landwirtschaft“. Ich bin später zum Projekt dazu gestossen, weil ich meine Masterarbeit zum Thema Arbeitsmigration in der Landwirtschaft schreibe. Und in dem Projekt interessieren wir uns eben für die Herausforderungen in Bezug auf die Arbeitsbewältigungen in der Landwirtschaft in normalen und in Krisenzeiten.</p> <p>Im Frühling während dem Lockdown war das ja plötzlich in allen Medien, dass die Arbeitskräfte nicht einreisen können und die Ernte in Gefahr sei. Unsere Umfrage hat jetzt ergeben dass das eine durchaus anspruchsvolle Zeit war für einige Betriebe, aber bei weitem nicht für alle. In Deutschland und in Italien schien die Situation dramatischer zu sein als in der Schweiz und das fand ich interessant.</p> <p>Ich möchte in meiner Arbeit die Rekrutierungsstrukturen, also die Wege wie die Menschen aus den verschiedensten Ländern in der Schweizer Landwirtschaft landen untersuchen. Weil ausserhalb der Landwirtschaft eigentlich gar nicht darüber gesprochen wird und wenn man so Migros-Werbungen anschaut wird einem auch ein ganz anderes Bild präsentiert. Und mich interessiert halt wie es wirklich funktioniert in der Landwirtschaft und was die Herausforderungen sind.</p> <p>Das Interview wird aufgenommen, damit ich mich auf das Gespräch konzentrieren kann.</p> <p>Alle Aussagen werden anonymisiert verwendet. Also Namen und Orte werden verfremdet (ich schreibe dann Bauer A im Ort A) und falls ich aus diesem Interview direkt oder indirekt zitiere, werde ich das so machen, dass nicht nachvollziehbar ist, wer was gesagt hat.</p>
Einstieg: Allgemeine Infos über Betrieb und Mitarbeitende	<ul style="list-style-type: none">• Erzählen Sie mir doch einmal, was Sie auf dem Betrieb produzieren?• Haben Sie einen Hofladen?• An wen liefern Sie?• Wie gross ist ihr Betrieb?• Wie viele Menschen arbeiten auf Ihrem Betrieb?• Wie viele Schweizer und wie viele ausländische Personen?• Woher kommen die ausländischen Arbeitskräfte, die Sie beschäftigen?

	<ul style="list-style-type: none"> • Seit wann arbeiten Sie mit ausländischen Arbeitskräften? • Können Sie mir erzählen wie es dazu gekommen ist? Wie hat das angefangen? • Wieso gerade diese Länder? • Haben Sie auch schon mit Menschen aus anderen Ländern gearbeitet? • Wie ist das Geschlechterverhältnis bei Ihren Angestellten? Gibt es auch Frauen? Sind das jeweils die Frauen/Freundinnen der Männer? Haben Sie Präferenzen in Bezug auf das Geschlecht Ihrer Angestellten?
Rekrutierungsverfahren	<ul style="list-style-type: none"> • Wer ist organisiert die Rekrutierung von Arbeitskräften auf ihrem Betrieb? <ul style="list-style-type: none"> ○ Machen Sie das? ○ haben Sie jemand angestellt dafür/hilft Ihnen jemand dabei ○ macht das ihre Frau? <p>=> Kann ich mit dieser Person auch noch sprechen?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Haben Sie seither auch schon andere Wege für die Rekrutierung ausprobiert? <ul style="list-style-type: none"> ○ Wieso nicht? ○ Können Sie mir erklären, wie das damals abgelaufen ist? • Wieso machen Sie es heute anders? • Haben Sie jemals eine dieser Wege genutzt: Agrimpuls oder andere Vermittlungsagenturen? Über das Internet? Durch Kontakte (andere Mitarbeiter, Bekannte, Landwirte, Vermittler)? Durch Anzeige in Bauernzeitung? <ul style="list-style-type: none"> ○ Können Sie mir erklären, wie das damals abgelaufen ist?
	<ul style="list-style-type: none"> ○ Was sind die Vorteile von persönlichen Netzwerken/dieser Strategie? (Weitervermittlung; Briefing) ○ Was sind die Nachteile? ○ Wurde Ihnen auch schon von anderen Bauern Angestellte weitervermittelt? Wie war das so? ○ Was sind allgemeine Schwierigkeiten oder Hindernisse bei der Rekrutierung von guten Arbeitskräften?
	<ul style="list-style-type: none"> ○ Können Sie mir die administrativen Schritte erklären, die Sie unternehmen, wenn Sie ausländische Arbeitskräfte anstellen? ○ Welche Dokumente benötigen Sie?

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Wo müssen Sie die Menschen überall anmelden? ○ Wie organisieren Sie die administrativen Dokumente für die ausländischen Angestellten? ○ Gab es dabei schon einmal Probleme? ○ Wie haben Sie sich dieses Wissen angeeignet? ○ Gibt es Unterstützung durch den Bauernverband? Learning by doing? Haben Sie dazu etwas in der Ausbildung gelernt? ○ Wie sollte die Rekrutierung ausländischer Arbeitskräfte Ihrer Meinung nach verändert werden? ○ Was sollte verbessert werden?
	<ul style="list-style-type: none"> ○ Hatten Sie jemals Probleme bei der Einreise der Arbeiter*innen? ○ Wie war es im Frühling während dem Lockdown?
	<ul style="list-style-type: none"> ○ Was hat die Aufhebung des Saisonierstatus (1991) bzw. die Einführung der Personenfreizügigkeit (2002) für Sie verändert? ○ Haben sich z.B. die Herkunftsländer der Arbeitskräfte/Länder aus welchen Sie Leute rekrutieren verändert? ○ Gibt es andere gesetzliche Regelungen, die für Sie wichtiger waren oder die etwas verändert haben in der Art wie Sie Arbeitskräfte rekrutieren? z.B. Brexit?
Status und Lebensbedingungen der ausländischen FA	<ul style="list-style-type: none"> ○ Welche Verträge haben die Personen, die bei Ihnen angestellt sind? (Unbefristet/befristet) ○ Wie viele Personen sind befristet/unbefristet angestellt? ○ Wie entscheiden Sie, ob jemand unbefristet/befristet angestellt wird? ○ Was sind die Vorteile, wenn Sie Personen befristet anstellen? ○ Stellen Sie Personen nach einer gewissen Zeit auch unbefristet an? ○ Kommen die meisten Arbeiter*innen immer wieder während mehreren Jahren oder kommen jedes Jahr neue Personen? ○ Welche Vorteile hat es, wenn Personen mehrere Saisons nacheinander kommen? ○ Bezahlen Sie unterschiedliche Löhne, je nach Erfahrung und Anzahl Saisons? ○ Können Sie mir ein Beispiel nennen?

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Welche Aufenthaltsbewilligungen haben die Personen?
	<ul style="list-style-type: none"> ○ Wie viele Monate bleiben die Arbeiter*innen auf dem Betrieb? ○ Bleiben manche das ganze Jahr? ○ Gibt es auch Personen, die jetzt in der Schweiz leben? ○ Können Sie mir ein Beispiel nennen?
	<ul style="list-style-type: none"> ○ Wo wohnen die Angestellten Ihres Betriebs? (Auf dem Hof, in separater Wohnung, Eigenverantwortlich) ○ Ist es gleich für schweizer und ausländische Arbeitskräfte?
Arbeit und Wahrnehmung der ausländischen FA	<ul style="list-style-type: none"> ○ Können Sie mir das typische Profil der Menschen erklären, die für Sie arbeiten? (Alter, Berufe/Ausbildung, Geschlecht, Familie usw.?) ○ Wie überwinden Sie Sprachbarrieren? ○ Wie organisieren Sie die Arbeiter*innen auf Ihrem Hof? ○ Gibt es fixe Zuständigkeitsbereiche, oder wechseln die Leute während dem Tag die Arbeit? ○ Wer macht welche Arbeit? Wer entscheidet das? Gibt es Gruppen und Gruppenchefs? ○ Wie ist das Verhältnis zwischen den Nationalitäten? Gibt es manchmal Spannungen? Wieso?
	<ul style="list-style-type: none"> ○ Was macht ein*e*n gute Angestellte*n aus? ○ Können Sie mir ein Beispiel beschreiben? Eine Person mit der Sie sehr zufrieden sind? ○ Sind Sie zufrieden mit Ihren ausländischen Arbeitskräften? ○ Haben Sie schon einmal einen ausländischen Mitarbeiter entlassen müssen? ○ Warum war das und wie ist das gelaufen? Passiert das oft? ○ Was ist gute Arbeit? ○ Was sind gute Arbeitsbedingungen?
Utopi	<ul style="list-style-type: none"> ○ Wenn Sie einfach Ihren Traum in die Realität zaubern könnten, wie sähe nach Ihren Wünschen Ihr Betrieb aus? ○ Was wäre die Utopie?

KONTROLLIEREN, OB ALLES GEFRAGT, WAS MICH INTERESSIERT

Abschluss:

- Gibt es aus Ihrer Sicht noch etwas Wichtiges, was wir noch nicht besprochen haben?
- Gibt es etwas, das Sie nochmals betonen möchten?
- Haben Sie noch Fragen an mich?
- Allenfalls für Kontakte von Personen fragen, die erwähnt wurden und die interessant wären für weitere Interviews
- Einverständniserklärung unterschreiben lassen

Wie es mit dem Interview weiter geht: Ich werde alles transkribieren, d.h aufschreiben vom Tonband und anonymisieren, d.h. alle Namen und Orte durch A, B, C usw. ersetzen. Danach werde ich mit der Analyse anfangen und versuchen meine Forschungsfragen zu beantworten. Im Herbst sollte die Arbeit dann fertig sein. Wenn Sie möchten, kann ich Sie Ihnen zukommen lassen?

Nachbereitungsfragen an mich:

1. Wie war die Atmosphäre?
2. Was ist aufgefallen?

Anhang 2: Codier-Baum zur Analyse der Transkripte

Liste der Codes	Memo	Häufigkeit
Codesystem		986
Position BL		0
Marokko		0
Nicaragua		0
Indonesien		0
Ecuador		0
Costa Rica		0
ander Arbeitsmigrant*innen		0
Afghanistan		0
schon länger in der CH		0
verschiedene Status		0
Begründung Anstellung ausländisches Personal	Wie begründen die Interviewpartner*innen, dass sie ausländisches Personal rekrutieren müssen? Wie erklären sie, dass kein*e Schweizer*in diese Arbeit machen will?	95
Art der Arbeit		83
saisonal		2
Lohn		23
mehr Produktion = mehr Umsatz		2

Stundenlohn		5
wollen viel arbeiten		2
ist tief		8
ist viel für sie	Der Lohn ist tief für schweizer Verhältnisse aber für das Leben im Herkunftsland ist es viel	3
Organisation der Arbeit		21
Abpacken/Rüsten		2
Spezialarbeiten		1
Teamarbeit		4
wetterabhängig		7
kurzfristig		2
körperlich anstrengend		12
bei jedem wetter draussen		3
lange Arbeitszeiten		10
sicherer Arbeitsplatz		1
systemrelevant		1
wiederholt sich		4
Betrieb ist gewachsen/auf Gemüse umgestellt		3
Nahrungsmittelpreise		4
Konsumenten		1
ökonomische Situation im Herkunftsland	deshalb suchen sie Arbeit in der CH	3

Bild der Arbeitgeber von ihren Angestellten	98
Gender	31
Frauen	18
flink/geschickte Hände	6
Männer	6
zweite Generation ist schlecht	3
Profil	23
Landwirtschaftlicher Hintergrund	3
aus einfachen Verhältnissen	1
Väter	1
als Paar	7
junge Pärchen	3
ältere Pärchen	1
ganzjährig mit Familie in der CH	1
junge Singles/ledig	3
alleinstehende Frau	1
kein landwirtschaftlicher Hintergrund	5
können nicht Traktor fahren	1
keine Kinder	1
aus dem Osten/Polen	22

arbeitswillig	2
Alkohol	12
Rumänen	6
Slowaken	1
haben Anstand	1
junge Angestellte	3
testen Grenzen	1
wissen nicht was arbeiten heisst	1
sind schlecht ausgebildet	5
ältere Angestellte	4
arbeitswillig	2
ruhiger	1
Rekrutierungsstrategien	97
Depot vom Lohn abziehen	1
Prämie am Schluss	1
Bereits angestellte Personen möglichst lange behalten	44
Aufstiegsmöglichkeiten	8
B-Bewilligung statt L	3
Flexibel sein bzgl. Arbeit/Ferien	5
Leute vom Vorjahr wieder anfragen	2

Lohnerhöhung für mehr Leistung		4
Lohnerhöhung für mehr Saisons		9
gutes Betriebsklima		3
jüngere Leute anstellen		1
mündliche Zusage für nächste Saison		7
Präsentation des Betriebs in Herkunftsland		1
Schauen ob Person passt		10
Probearbeiten		1
Probezeit		6
Vorabklärung wie lange sie arbeiten wollen		2
nach ein paar Jahren wechseln	Weil sie sonst nicht mehr gut arbeiten	3
Überplanen		1
viel Kontakt haben		2
persönliche Netzwerke		32
Community	die bereits angestellten vermitteln ihre Community, auf dem Betrieb können sie Neue einarbeiten + Alltagsschwierigkeiten klären + Neue integrieren	12
Person im HR spricht Polnisch		1
Vorarbeiter sprechen Polnisch		4
bereits Angestellte fragen		7
Angestellte erzählen wie es ist		3
Back-up Leute haben		4

beteiligte Personen	soziale Dimension	
		44
Bekannte des BL		1
Betriebsleiter		2
Familienmitglieder des BL		6
Ehefrau Betriebsleiter		4
HR-Person vom Betrieb		3
Personen aus Herkunftsland die nicht auf dem Betrieb arbeiten		4
Vermittler im Ausland		2
Vermittler in der Schweiz		9
sind gut		1
sind schlecht		2
Vorarbeiter		3
andere Angestellte		14
nicht alle wollen Leute vermitteln		4
genutzte Wege		67
Bei Zusammenlegung übernommen		1
Spontanbewerbung per Email		6
kommen persönlich vorbei		4
persönlich via Angestellte		16
via Agrimpuls		8

via Flüchtlingsorganisation	1
via Praktikantenprogramm	1
via RAV	7
via jobroom-Inserat	1
via Vermittlungsbüro im Ausland	4
via Vermittlungsbüro in der CH	6
via andere Bauern	4
via bekannte Person in der CH	3
via kantonaler Bauernverband	4
vom Vater/Onkel übernommen	2
Leben der Angestellten in der CH	15
Krankheit	3
Wohnen	12
Sonstiges	35
Veränderung in den Rekrutierungsländern	7
Corona	17
staatliche Regulierung	65
Arbeitsgesetz	14
Meldeverfahren 90 Tage	1
Kontrollen	2

nur aus EU-Raum	4
Geflüchtete Menschen	2
Saisonierstatut	4
Brexit	0
Personenfreizügigkeit/EU-Raum	15
Stellenmeldepflicht/Inländervorrang	17
Herkunft der Angestellten	99
Begründung der Herkunft	18
Haben zu viel Lohn gefordert	1
Schweizer wollen nicht	6
ökonomische Situation im Herkunftsland	8
Dynamik unter den Nationalitäten/Regionen	7
Länder	73
Drittstaaten	12
Ex-Jugoslawien	7
Albanien	2
Kosovo	2
Mazedonien	2
Türkei	1
Eritrea	3

Irak	1
EU-Staaten	50
Rumänien	8
Moldawien	1
Osten	28
Tschechien	1
Ungarn	2
Slowakei	4
Lettland	1
Polen	19
Deutschland	2
Portugal	12
Schweiz	9
Grund für Ausstieg/Kündigung	16
Arbeit passt nicht	1
Lebensstandard ist höher zuhause	1
andere Stelle in anderer Branche in CH	7
andere Stelle in der CH-Landwirtschaft	0
Familie	5
Motivation der Angestellten	19

Auto	1
Familie gründen	1
Haus	3
Geld	11
Gute Angestellte	73
putzen ihre Wohnung	1
können deutsch	3
ideales Alter	2
sind pünktlich	3
Charakter muss stimmen	2
sind motiviert/arbeiten viel	10
Selbständigkeit	28
lernt schnell	2
übernehmen Verantwortung	2
denkt mit	5
kann andere einarbeiten	2
zuverlässig	7
kann Arbeiten selbständig erledigen	8
Loyalität	4
meldet Fehlverhalten	1

meldet Schäden	1
bringen gute Leistung	7
kriegen mehr Lohn	4
bringt weitere gute Angestellte	4
bestimmte Nationalität	2
landwirtschaftliche Erfahrung	2
können Traktor fahren	1
schlechte Angestellte	16
machen Maschinen kaputt	1
wollen nicht arbeiten/jammern	3
wollen Chef spielen	2
unzuverlässig	5
haben keinen Anstand	1
putzen nicht/hinterlassen Saustall/sind dreckig	4
Aufenthaltsstatus	40
L-Bewilligung	22
Begründung/Legitimation L	13
Ruhe auf dem Betrieb	1
wollen nur wenige Monate arbeiten	2
Familie zuhause/wollen heim	2

keine Arbeit im Winter		3
BL will nicht, dass sie stempeln gehen		2
B-Bewilligung		15
gehen trotzdem weg		1
Begründung/Legitimation B		7
haben höhere Position		1
wollen mehrere Jahre arbeiten		1
an weiterer Zusammenarbeit interessiert		3
Anstellung		137
Unterstützung bei Administrativem		3
wie lange auf dem Betrieb		10
Lohn		16
Zulagen		4
Abzüge		3
Vertrag		21
befristet		9
unbefristet		6
Arbeits-Arrangements	Die Angestellten müssen sich immer wieder neu mit ihrer Arbeitssituation arrangieren und v.a. mit ihren Familien koordinieren und entscheiden, ob sie noch eine Saison arbeiten kommen oder nicht.	12
Frau kommt statt Mann arbeiten		1

kurze Zeit auf mehrere Betriebe	2
Pärchen bleibt zusammen über Weihnachten	1
Frau schaut zu den Kindern	1
Frau kommt weniger Monate arbeiten	2
Mann kommt weniger Monate arbeiten	1
Grosseltern schauen zu den Kindern	1
Vorteil mehrere Saisons	23
können Sprache	1
arbeiten schneller und besser	2
kennen den Betrieb und die Arbeit	9
kennen Qualitätsvorschriften	3
Integration neuer Angestellter auf dem Betrieb	5
Einarbeiten neuer Angestellter	4
Ferien/Freizeit	13
Wochenarbeitszeit	13
Dauer der Saison	11
Anzahl Angestellte	14
Herausforderungen	70
immer genug Arbeit für alle auftreiben	3
bleiben nicht die ganze Saison	8

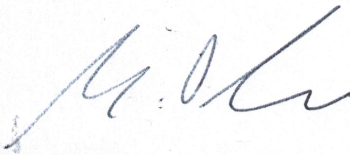
alle wollen heim über Weihnachten	3
reisen einfach ab	5
kommen nicht	5
Verbindlichkeit der Anstellung	4
keine Leute für Kurzeinsätze	1
gute Leute finden	1
sozial während der Anstellung	17
decken sich gegenseitig	2
fehlendes Durchhaltevermögen/Motivation	7
kommen und gehen in Gruppen	7
Einschätzung ohne persönliches Treffen	5
Abwanderung in andere Branche	3
Sprache	19

Anhang 3: Persönliche Erklärung:

Ich erkläre hiermit, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig verfasst und die den verwendeten Quellen wörtlich oder inhaltlich entnommenen Stellen als solche kenntlich gemacht habe.

Bern, 30. September 2021

Meret Oehen

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'M. Oehen', written in a cursive style.