

Arbeit. Klima. Zukunft.

Tierhaltung im Wandel aus Sicht der Beschäftigten



PECO

Institut für
zukunftsfähige
Arbeitswelten

Impressum

Herausgegeben von:

PECO-Institut für nachhaltige Regionalentwicklung in Europa e.V.

Luisenstraße 38

10117 Berlin

office@peco-ev.de

www.peco-ev.de

Verfasst von: Maximilian Ahlert, Christa Gotter, Katharina Varelmann, Dr. Alexandra Voivozeanu

Unter Mitarbeit von: Dr. Julia Böcker

V. i. S. d. P.: Michael Baumgarten, PECO-Institut e.V.

Lektorat: Christiane Mende, www.lesefreundlich.de

Gestaltung: Marischka Lutz Grafikdesign, www.marischkalutz.de

Bildnachweis: Pay Numrich, pay@feinfrisch.net

Berlin, Juni 2026

Das Projekt Transformation – Arbeit – Klima – Tierhaltung (TAKT)

wurde von der Robert Bosch Stiftung gefördert.

 **Robert Bosch
Stiftung**

Inhalt

1. Einleitung	5
2. Methodik	10
3. Betriebe und Beschäftigte in der Nutztierhaltung	14
3.1 Auswirkungen des Strukturwandels	14
3.2 Beschäftigte in tierhaltenden Betrieben im Ost-West-Vergleich	15
3.2.1 Weibliche Beschäftigte	18
3.2.2 Ausländische Beschäftigte	18
3.2.3 Teilzeitarbeit	20
3.2.4 Anforderungsniveau	20
3.2.5 Zwischenfazit	21
4. Arbeitsbedingungen in der Nutztierhaltung	24
4.1 Löhne	24
4.2 Fach- und Arbeitskräftemangel	25
4.3 Arbeitszeiten	27
4.4 Arbeitsintensität und Arbeitsqualität	27
4.5 Arbeits- und Gesundheitsschutz	28
4.6 Arbeitsbedingungen im Kontext des Klimawandels	29
4.7 Berufliches Selbstverständnis und Arbeitsmotivation	30
4.8 Wertschätzung und Mitbestimmungsmöglichkeiten	31
4.9 Zwischenfazit	32
5. Migrantische Beschäftigte in der Tierhaltung	34
5.1 Rekrutierung	35
5.2 Arbeitsbedingungen	36
5.3 Zwischenfazit	37
6. Die Zukunft der Tierhaltung aus Sicht von Beschäftigten	40
6.1 Tierwohl als zentrale Zukunftsvision	40
6.2 Technisierung und Digitalisierung	41
6.3 Transformation als anhaltender Prozess	42
6.4 Hohe Verantwortung versus wenig Handlungsspielraum	43
7. Gefühlter Druck – Emotionen in Zeiten des Wandels	46
7.1 Fleischlose Ernährung als (einzige) Lösung?	47
7.2 Öffentliches Bild: „Massentierhaltung“ und „Tierquälerei“	47
7.3 Tierhaltung als Ursache des Klimawandels?	49
7.4 Alle wissen es besser	50
8. Fazit	51
9. Literatur und Quellen	54





1. Einleitung

Auf den Feldern und in den Ställen ist der Klimawandel längst spürbar. Hitzewellen, Dürren und Starkregen verändern die Arbeitsbedingungen in der Landwirtschaft. Die Landwirtschaft ist vom Klimawandel betroffen wie kaum eine andere Branche. Zugleich wird sie als Mitverursacherin adressiert. Aus ökologischen Gründen wird insbesondere der aktuelle Umfang der Tierhaltung stark infrage gestellt. Anstoß zu dieser Studie gaben die Anforderungen, die sich aus den Debatten über die ökologische Transformation von Ernährung und Landwirtschaft ergeben. Eine solche Transformation hat nicht nur große Auswirkungen auf Betriebe und Betriebsleitungen, sondern auch auf die Beschäftigten.

Die Perspektiven und Erfahrungen von Beschäftigten in Transformationsprozessen und -konflikten wurden bisher vorrangig in den Kernbereichen des deutschen Wirtschaftsmodells untersucht: der Kohle- und Automobilindustrie (vgl. beispielsweise Dörre et al. 2023). Die Sicht von Beschäftigten auf Transformationsprozesse in der Landwirtschaft wurde bisher nicht erforscht. Zudem liegen über die Arbeits- und Lebensbedingungen in der Landwirtschaft insgesamt nur wenige wissenschaftliche Untersuchungen vor. Mit der vorliegenden Studie wollen wir dieser Forschungslücke entgegenwirken und den Blick auf Beschäftigte in der Tierhaltung richten, die gut die Hälfte aller in der Landwirtschaft tätigen Menschen ausmachen (BMLEH 2023). Mit Beschäftigten sind in dieser Studie lohnabhängige Arbeitnehmer:innen gemeint. Wir wollen ihre aktuelle Situation, ihre Erfahrungen und ihre Perspektiven sichtbar machen und in den Transformationsdiskurs einbringen. Die zentralen Fragen lauten daher:

- **Wie sind die Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in der Tierhaltung?**
- **Wie ist die Situation von ausländischen Beschäftigten in der Tierhaltung?**
- **Wie verändern sich die Arbeitsbedingungen im Kontext des Klimawandels?**
- **Wie blicken Beschäftigte auf die Zukunft der Tierhaltung?**

Herausforderungen der Branche

Mit rund 8,3 Prozent hat die Landwirtschaft einen bedeutenden Anteil an den Treibhausgasemissionen in Deutschland (Thünen-Institut 2026). Werden zusätzlich die Emissionen aus bewirtschafteten Böden berücksichtigt, die in der Klimaberichterstattung dem LULUCF-Sektor (Land Use, Land-Use Change and Forestry) zugerechnet werden, insbesondere auf Moorstandorten, steigt dieser Anteil auf etwa 15 Prozent (vgl. Scheffler et al. 2022). Ein Großteil dieser Emissionen ist direkt oder indirekt – beispielsweise über den Futterbau – auf die Tierhaltung zurückzuführen (ebd.). In den letzten Jahrzehnten sind die Treibhausgasemissionen aus der Landwirtschaft deutlich zurückgegangen. Dies ist

im Wesentlichen auf den Abbau der Tierbestände zurückzuführen, vor allem durch den strukturellen Umbau in den ostdeutschen Bundesländern nach 1990. Hinzu kamen strengere Vorschriften zum Umweltschutz, etwa bei der Verschärfung der Düngeverordnung (ebd.; Thünen-Institut 2026). Aktuell werden Futterzusatzstoffe untersucht, die den Methanausstoß von Rindern reduzieren sollen.

Trotz rückläufiger Emissionen ist anzunehmen, dass der Anteil der Landwirtschaft an den Gesamtemissionen Deutschlands steigen wird. Grund hierfür ist, dass die Treibhausgasemissionen aus anderen Branchen in den nächsten Jahren voraussichtlich stark sinken werden, zum Beispiel durch den Kohleausstieg, während Emissionen aus der Landwirtschaft nicht gänzlich vermeidbar sind (Bundesregierung 2025). Im Vergleich zu anderen Wirtschaftssektoren sind die technischen Möglichkeiten zur Reduktion von Treibhausgasen in der Landwirtschaft begrenzt.

Der Druck auf die Landwirtschaft, einen größeren Beitrag zur Erreichung der Klimaschutzziele zu leisten, ist in den vergangenen Jahren gewachsen. Angesichts des Klimawandels und der Überschreitung weiterer planetarer Grenzen wie dem Verlust an Biodiversität und der Störung des Stickstoffkreislaufs (Richardson et al. 2023; WBAE 2020) fordern Wissenschaftler:innen und zivilgesellschaftliche Akteure eine deutliche Reduzierung der Tierbestände bei gleichzeitig verbesserten Haltungsbedingungen (Humpenöder et al. 2024; WBA 2015; Agora Agrar 2024; Scheffler et al. 2022; Kompetenznetzwerk Nutztierhaltung 2020; ZKL 2021). Die Deutsche Gesellschaft für Ernährung (DGE) hat zudem im Jahr 2024 erstmals ihre Ernährungsempfehlungen unter Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien formuliert. Demnach besteht eine gesunde und nachhaltige Ernährung zu 75 Prozent aus pflanzlichen Lebensmitteln. Mit Blick auf die derzeitige Ernährungsweise in Deutschland würde dies einen deutlichen Rückgang des Verzehrs tierischer Lebensmittel bedeuten (DGE 2026). In der Folge kündigten verschiedene Supermärkte an, den Anteil tierischer Lebensmittel in ihrem Angebot zu reduzieren (Top Agrar 2025; REWE 2025). Tatsächlich ist in Deutschland der Konsum von Rind- und Schweinefleisch in den letzten Jahren zurückgegangen, während der Konsum von Geflügelfleisch und Milchprodukten steigt (BMLEH 2026a).

Eine starke Reduktion der Tierzahlen würde die Branche vor große Herausforderungen stellen. Denn mit rund 65 Prozent der Verkaufserlöse ist die Tierhaltung eine wichtige Einkommensquelle der Landwirtschaft (BMLEH 2026b). Zudem werden auf rund 60 Prozent der landwirtschaftlich genutzten Fläche Futtermittel angebaut (Statista 2025).



Die Arbeitswelt als zentraler Ort ökologischen Handelns

An Verbraucher:innen wird appelliert, durch einen bewussten Konsum hin zu einer nachhaltigen Landwirtschaft beizutragen (beispielhaft ZKL 2021; Humpenöder et al. 2024; Scheffler 2022; UBA 2025). Demgegenüber findet die Arbeitswelt als Ort der Entstehung der ökologischen Krise und möglicherweise auch als Ort ihrer Überwindung im Allgemeinen wenig Beachtung, wie Simon Schaupp in seinem Buch „Stoffwechselfolitik“ ausführt (Schaupp 2024). In ihrer Forschung zu betrieblichen Umwelterfahrungen betonen Schaupp und Hans Rackwitz, dass sich Beschäftigte von der Klimapolitik entfremdet fühlen – auch weil ihr Fachwissen in den großen Transformationsprozessen nicht gefragt ist (Rackwitz 2025).

Die Nutztierhaltung ist fest im beruflichen Selbstverständnis der Beschäftigten verankert (BZL 2025). Sie ist arbeitsintensiv und mit vielen Arbeitsplätzen im vor- und nachgelagerten Bereich verbunden. Dazu zählen unter anderem Futterbau, Tierzucht und Melktechnik sowie die Verarbeitung tierischer Erzeugnisse in Molkereien oder Schlachthöfen. Am bedeutendsten ist die Arbeit mit den Tierarten Rind, Schwein und Geflügel, die im Fokus dieser Studie steht.

Aufbau der Studie

Um die aktuelle Arbeits- und Lebenssituation der Beschäftigten in der Tierhaltung in Deutschland zu erfassen, analysieren wir – nach einer Einführung in die Methodik (Kapitel 2) – die Betriebs- und Beschäftigtenstrukturen (Kapitel 3). Die Entwicklung hin zu weniger, aber größeren Betrieben geht mit einer (gegenüber Familienarbeitskräften) zunehmenden Bedeutung der Gruppe der abhängig Beschäftigten einher. Ihre Arbeitsbedingungen haben wir in einer Onlineumfrage untersucht; die Ergebnisse werden in Kapitel 4 vorgestellt. Dabei gehen wir auf die Themen Entlohnung, Arbeits- und Fachkräftemangel, Arbeitszeiten, Arbeitsintensität und -qualität, Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie klimawandelbedingte Veränderungen ein. Zudem beleuchten wir die trotz teilweise belastender

Arbeitsbedingungen hohe Motivation der Beschäftigten und fragen nach der betrieblichen Führungskultur sowie den Mitbestimmungsmöglichkeiten. Auch in der Tierhaltung setzen Unternehmen zunehmend auf die Einstellung migrantischer Beschäftigter, um dem Arbeits- und Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Kapitel 5 gibt einen Einblick in die Situation dieser Beschäftigtengruppe.

In Gruppendiskussionen wurde mit Arbeitnehmenden darüber gesprochen, wie sie die Auswirkungen des Klimawandels wahrnehmen und angesichts der Transformationsdiskurse auf die Zukunft ihrer Branche blicken, wie wir in Kapitel 6 beleuchten. Die Reaktionen auf die als moralisch aufgeladen wahrgenommenen Diskurse über fleischlose Ernährung und die Verantwortung der Tierhaltung für den Klimawandel verdeutlichen, dass Emotionen eine wichtige Rolle für die Akzeptanz von Transformationsprozessen spielen (Kapitel 7). Im Fazit fassen wir unsere Forschungsergebnisse zusammen und zeigen abschließend auf, welches Potenzial in den Perspektiven und im Erfahrungswissen der Beschäftigten steckt und wie dieses für die Transformationsprozesse in der Landwirtschaft besser genutzt werden könnte.





Gustav Workmann ist in der Landwirtschaft aufgewachsen und wusste schon früh: „Ich will Landwirt werden.“ Heute arbeitet er als angestellter Betriebsleiter in der Schweinehaltung. Dort ist er von der Ferkelaufzucht über den Futterbau bis zur Mast für alles verantwortlich. Nebenbei engagiert er sich ehrenamtlich und hat viele Meisterprüfungen abgenommen.





2. Methodik

Zur Beantwortung der Forschungsfragen setzen wir sowohl qualitative als auch quantitative Methoden ein. Zu unserem qualitativen Forschungsdesign gehören leitfadengestützte Einzelinterviews und Gruppendiskussionen. Wir konzentrieren uns dabei auf Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen, da diese Regionen bedeutende Standorte der Tierhaltung sind. Zudem haben wir in einer standardisierten Onlinebefragung Beschäftigte aus tierhaltenden Betrieben in ganz Deutschland um Auskunft zu ihren Arbeitsbedingungen gebeten.

Einzelinterviews

Im Zeitraum von Februar bis Juli 2025 führten wir insgesamt 16 leitfadengestützte Einzelinterviews mit drei verschiedenen Personengruppen durch: sechs Interviews mit deutschen Beschäftigten, vier Interviews mit migrantischen Beschäftigten aus EU-Staaten und sechs Interviews mit Sachverständigen der Branche, darunter eine Person aus einer Zeitarbeitsfirma. Darüber hinaus führten wir informelle Gespräche mit Berater:innen, die Kontakt zu ausländischen Beschäftigten haben.

- 1) Die von uns interviewten Beschäftigten mit deutscher Staatsbürgerschaft übten unterschiedliche Tätigkeiten aus. Darunter befanden sich Melker:innen, Herdenmanager:innen, Tierzuchttechniker:innen und Dienstleister:innen. Einige von ihnen arbeiteten regelmäßig für mehrere Betriebe und konnten dementsprechend eine breitere Perspektive einbringen. In den Interviews fragten wir sie nach ihren Arbeitserfahrungen, ihren Arbeitsbedingungen, ihrer gesundheitlichen Situation, den Auswirkungen des Klimawandels auf ihre tägliche Arbeit und ihren Perspektiven für die Zukunft der Branche.
- 2) Die interviewten migrantischen Beschäftigten kommen aus Rumänien und arbeiteten in Milchviehbetrieben mit etwa 500 Tieren. Wir befragten sie zu ihren Erwerbsverläufen, ihren Arbeitserfahrungen in Deutschland und ihren Zukunftsplänen.
- 3) Experteninterviews führten wir mit landwirtschaftlichen Berater:innen, Gewerkschafter:innen, Wissenschaftler:innen und anderen Fachkundigen. Dadurch erhielten wir umfassende Informationen zu den Arbeitsbedingungen, den Trends der Personalentwicklung und den Zukunftsaussichten der Branche.

Alle Interviewpartner:innen konnten durch persönliche Netzwerke und im Schneeballverfahren gewonnen werden. Die meisten Interviews fanden online statt.

Gruppendiskussionen

Im Herbst 2025 führten wir zwei leitfadengestützte Gruppendiskussionen mit jeweils vier Beschäftigten aus Deutschland durch, die wir inhaltsanalytisch auswerteten. Thematisch ging es um ihre Erfahrungen mit den Folgen des Klimawandels im Arbeitsalltag und ihre Sicht auf die Zukunft der Tierhaltung. Für die Diskussionen haben wir Menschen ausgewählt, die über mehrjährige praktische Arbeitserfahrung in der Landwirtschaft (z. B. im Herdenmanagement, in der Bullenmast, beim Melken, im Futterbau) oder im Bereich der Tierzuchttechnik verfügen. Bis auf eine Person aus der Schweinehaltung arbeiteten alle Befragten in kuhhaltenden Betrieben – entweder in Milchviehbetrieben mit rund 150 Milchkühen oder in der Rindermast mit Beständen von bis zu 1.500 Masttieren. Alle Teilnehmer:innen haben eine landwirtschaftliche Ausbildung absolviert. Zwei von ihnen haben zusätzlich Agrarwissenschaften studiert, die anderen sechs haben einen Fachschulabschluss und/oder einen Meistertitel erworben. Sie waren zwischen Ende 20 und 65 Jahre alt und arbeiteten in Niedersachsen oder Nordrhein-Westfalen. Die meisten von ihnen sind in Mitbestimmungsgremien von branchenspezifischen Einrichtungen wie der Berufsgenossenschaft (SVLFG) oder der Landwirtschaftskammer, in Berufsbildungsausschüssen, in der Gewerkschaft oder in Betriebsräten aktiv. Zitate aus den Gruppendiskussionen werden im Folgenden anonymisiert mit veränderten Namen wiedergegeben.

Onlineumfrage

Unsere bundesweite Onlineumfrage fand zwischen dem 24. Juni und dem 28. September 2025 statt. Sie richtete sich an alle Arbeitnehmer:innen, die in Betrieben mit landwirtschaftlicher Tierhaltung bzw. in Tierzuchtbetrieben beschäftigt sind. Ziel der Umfrage war es, die Arbeitsbedingungen in diesem Sektor zu erfassen. Um sie mit den Arbeitsbedingungen in der deutschen Wirtschaft generell vergleichen zu können, haben wir Fragen aus dem Index Gute Arbeit des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) in unsere Umfrage integriert (DGB o. D. a). Thematisch ging es dabei unter anderem um Betriebskultur und Führungsqualität, Weiterbildungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten, Arbeitsintensität, Arbeitszeiten sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz. Zudem fragten wir, wie die Beschäftigten angesichts des Klimawandels die Gegenwart und Zukunft ihres Arbeitsplatzes einschätzen.

Insgesamt nahmen 736 Personen an der Umfrage teil. Nach Bereinigung der Daten konnten wir die Antworten von 695 Teilnehmenden in die Auswertung einbeziehen. Gleichwohl ist unser Datensatz nicht repräsentativ. So sind Auszubildende und Führungskräfte beispielsweise überrepräsentiert, während Fachkräfte und Helfer:innen in vergleichsweise geringem Ausmaß vertreten sind. Auch beteiligten sich nur wenige Menschen ohne deutsche Staatsbürgerschaft. In der vorliegenden Studie präsentieren wir lediglich einen Ausschnitt der Umfrageergebnisse. Eine ausführliche Darstellung wird in einem gesonderten Bericht erscheinen.

Die Studie wird von einer Portraitreihe des Fotografen Pay Numrich umrahmt. Die sechs Portraits zeigen Beschäftigte in der Tierhaltung und Tierzucht und gewähren authentische Einblicke in ihren Arbeitsalltag. Die Portraits sind unabhängig von den Interviews entstanden. Hier besteht kein Zusammenhang.

Olaf Bednarczyk und Normen Jäschke arbeiten seit vielen Jahren mit Leidenschaft als Tierzuchttechniker in Bio- und konventionellen Milchviehbetrieben. Mit fast 10.000 Besamungen pro Jahr leisten sie einen wichtigen Beitrag zur modernen Rinderzucht und Tiergesundheit und sorgen so für Nachwuchs in den Ställen.





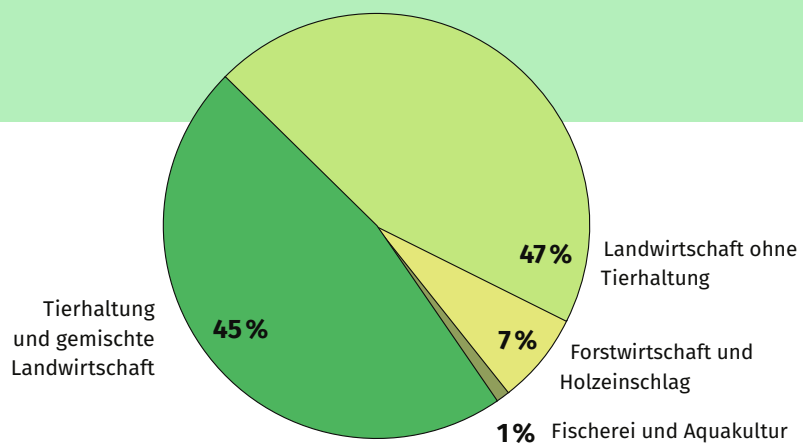
Da Tierzuchttechniker:innen direkt am Tier arbeiten, ist das Risiko von Arbeitsunfällen leider immer noch relativ hoch. Die angehobenen Sicherheitsstandards sind für die Sicherheit im Arbeitsalltag unabdingbar. Olaf Bednarczyk engagiert sich zudem im Vorstand der Bundesfachgruppe Landwirtschaft der IG BAU – für gute Arbeitsbedingungen und das Wohl von Mensch und Tier.



3. Betriebe und Beschäftigte in der Nutztierhaltung

In diesem Kapitel beleuchten wir zunächst die Auswirkungen des Strukturwandels in der Landwirtschaft auf die betrieblichen Strukturen in der Tierhaltung. Anschließend zeigen wir auf, wie sich die Zahl der Beschäftigten in tierhaltenden Betrieben – unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Beschäftigtenstrukturen in West- und Ostdeutschland – in den vergangenen zehn Jahren entwickelt hat.

Abb. 1: Arbeitnehmer:innen in der Land- und Forstwirtschaft und Fischerei zum 30. Juni 2025



Quelle: BA 2026; eigene Berechnungen; eigene Darstellung.¹

3.1 Auswirkungen des Strukturwandels

Die Landwirtschaft befindet sich in einem andauernden strukturellen Wandel. Kennzeichnend dafür ist, dass jedes Jahr landwirtschaftliche Betriebe aufgegeben werden, während die durchschnittliche Betriebsgröße zunimmt (vgl. Gotter et al. 2018). Diese Entwicklung lässt sich auch in der Tierhaltung beobachten. Besonders gravierend sind die Veränderungen in der Schweinehaltung. Zwischen 2013 und 2023 ging hier die Zahl der Betriebe um rund 44 Prozent zurück. Auch etliche Betriebe mit Rinder- und Geflügelhaltung gaben in diesem Zeitraum auf. Die Zahl der Betriebe mit Rinderhaltung sank um rund 23 Prozent und die der Betriebe mit Geflügelhaltung um rund 21 Prozent (vgl. Statistisches Bundesamt 2024a; eigene Berechnungen).



Die Gesamtzahlen der Nutztiere waren in diesem Zeitraum ebenfalls rückläufig. In der Rindererhaltung betrug der Rückgang rund 12 Prozent, in der Schweinehaltung 22 Prozent und in der Geflügelhaltung etwa 6 Prozent. Trotzdem stiegen aufgrund der Betriebsaufgaben zugleich die durchschnittlichen Zahlen der pro Betrieb gehaltenen Tiere. So wurden im Jahr 2023 durchschnittlich 108 Rinder pro Betrieb gehalten, 2013 waren dies noch 95. In der Schweinehaltung stieg die Zahl von 585 auf 811 Tiere pro Betrieb an, und in der Geflügelhaltung von 3.021 auf 3.597 (vgl. ebd.; eigene Berechnungen).

Bei der durchschnittlichen Zahl der pro Betrieb gehaltenen Tiere zeigen sich große regionale Unterschiede. So wiesen Betriebe mit Rinderhaltung in allen ostdeutschen Bundesländern sowie in Niedersachsen und Schleswig-Holstein mit bis zu 264 Rindern pro Betrieb (Stand: 1. März 2023) überdurchschnittlich hohe Tierbestände auf. Nordrhein-Westfalen liegt mit einer durchschnittlichen Zahl von 100 Rindern pro Betrieb nur leicht unter dem Bundesdurchschnitt, während alle anderen Bundesländer deutlich darunter liegen. In der

Schweinehaltung zeigt sich ein ähnliches Bild. Bis auf Sachsen liegen hier alle ostdeutschen Bundesländer sowie Niedersachsen, Schleswig-Holstein und Nordrhein-Westfalen zum Teil deutlich über dem Gesamtdurchschnitt – in Sachsen-Anhalt mit bis zu 2.557 Schweinen pro Betrieb (vgl. Statistisches Bundesamt 2026; eigene Berechnungen).

3.2 Beschäftigte in tierhaltenden Betrieben im Ost-West-Vergleich

Im Zuge des Strukturwandels sind abhängig Beschäftigte in der westdeutschen Landwirtschaft immer wichtiger geworden. Ihre Zahl stieg von 127.400 im Jahr 2016 auf 167.000 im Jahr 2023 – ein Plus von 31 Prozent (vgl. Statistisches Bundesamt 2024b und 2017). Die Zahl der mithelfenden Familienangehörigen sank dagegen (vgl. Gotter et al. 2018). In Ostdeutschland spielen Familienarbeitskräfte aufgrund der historischen Unterschiede in der Entwicklung der Agrarstrukturen schon seit Längerem eine geringere Rolle (vgl. ebd.). Die Zahl der ständigen Lohnarbeitskräfte sank hier von 77.000 im Jahr 2016 auf 67.800 im Jahr 2023 – ein Rückgang von 12 Prozent (vgl. Statistisches Bundesamt 2024b und 2017).

Dieser Trend zeigt sich auch in Betrieben der Tierhaltung.¹ Zum 30. Juni 2025 waren hier bundesweit insgesamt 208.092 Arbeitnehmer:innen beschäftigt.² Das entspricht rund 45 Prozent aller in der Landwirtschaft³ Beschäftigten (siehe Abbildung 1). 72 Prozent von ihnen arbeiten in westdeutschen und 28 Prozent in ostdeutschen Bundesländern (BA 2026; eigene Berechnungen).

In Ostdeutschland ist die Anzahl aller in der Tierhaltung Beschäftigten im Verlauf der letzten zehn Jahre um rund 18 Prozent gesunken. Maßgeblich für diesen Rückgang ist die Verringerung der Zahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter (SV-Beschäftigte), die um 23 Prozent gesunken ist (siehe Abbildung 2 und 3).

In Westdeutschland ist die Zahl aller in der Tierhaltung Beschäftigten im gleichen Zeitraum um rund 19 Prozent gestiegen. Hierbei fallen insbesondere die geringfügig entlohnt Beschäftigten ins Gewicht, deren Zahl zwischen 2015 und 2025 um rund 57 Prozent sehr stark zunahm. Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist hingegen lediglich um rund 13 Prozent gestiegen (siehe Abbildung 2 und 3).

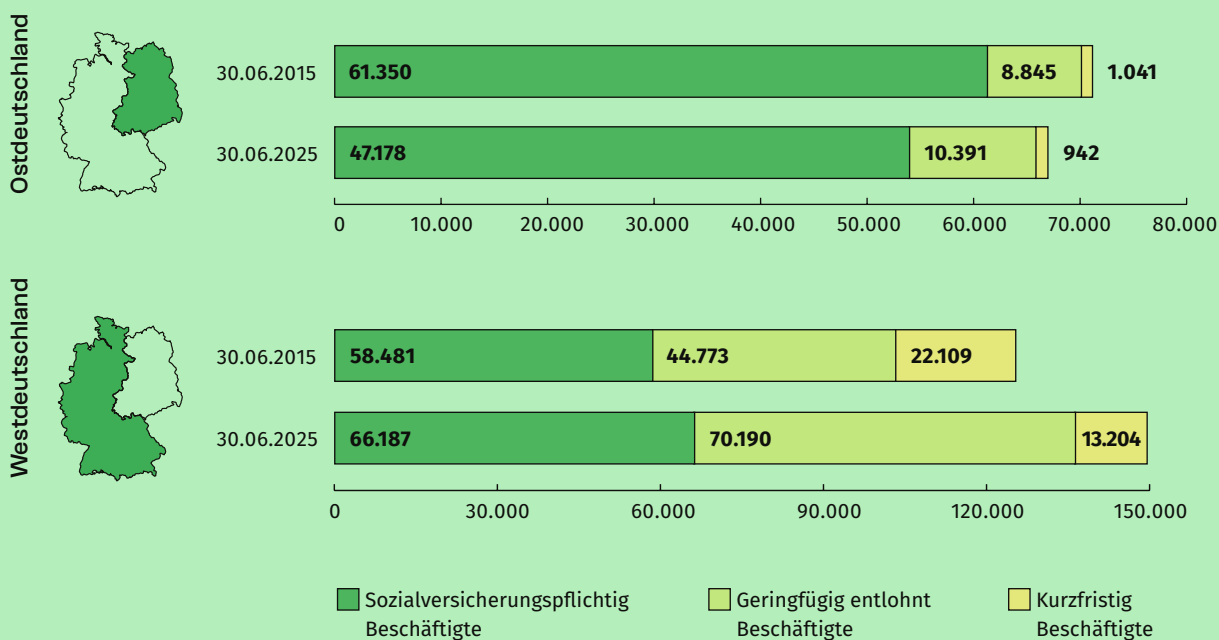
1 In dieser Studie beziehen wir uns auf Daten, die von der Bundesagentur für Arbeit (BA) auf Basis der Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ 2008) erhoben wurden (vgl. BA o. D.-a). Diese sind mit den eben genannten Zahlen der Agrarstrukturerhebungen des Statistischen Bundesamtes nicht vergleichbar. Für die folgende Darstellung wurden die Zahlen der Wirtschaftsgruppe „Tierhaltung“ (014) mit denen der Wirtschaftsgruppe „Gemischte Landwirtschaft“ (015) addiert. Hierin sind auch die Beschäftigten von Tierzuchtunternehmen enthalten. Jene aus landwirtschaftlichen Dienstleistungsunternehmen ohne Tierhaltung, aus Betrieben, die Landwirtschaftstechnik reparieren und herstellen, sowie aus Veterinärpraxen und von Futtermittelherstellern ohne eigene Tierhaltung sind in diesen Angaben hingegen nicht enthalten.

2 Diese Zahl umfasst sozialversicherungspflichtig, geringfügig entlohnt (Minijobs) und kurzfristig Beschäftigte (90-Tage-Regelung). Es handelt sich dabei jedoch nicht um alle Arbeitnehmer:innen, die regelmäßig in tierhaltenden Betrieben arbeiten. Zum Beispiel fehlen die Beschäftigten aus landwirtschaftlichen Dienstleistungsunternehmen und Leiharbeitsfirmen (mehr dazu in Kapitel 5).

3 Damit ist der Sektor A „Land- und Forstwirtschaft, Fischerei“ gemeint.

Abb. 2: Anzahl der Arbeitnehmer:innen in tierhaltenden Betrieben

Ost- und Westdeutschlands zum 30. Juni 2015 und 30. Juni 2025

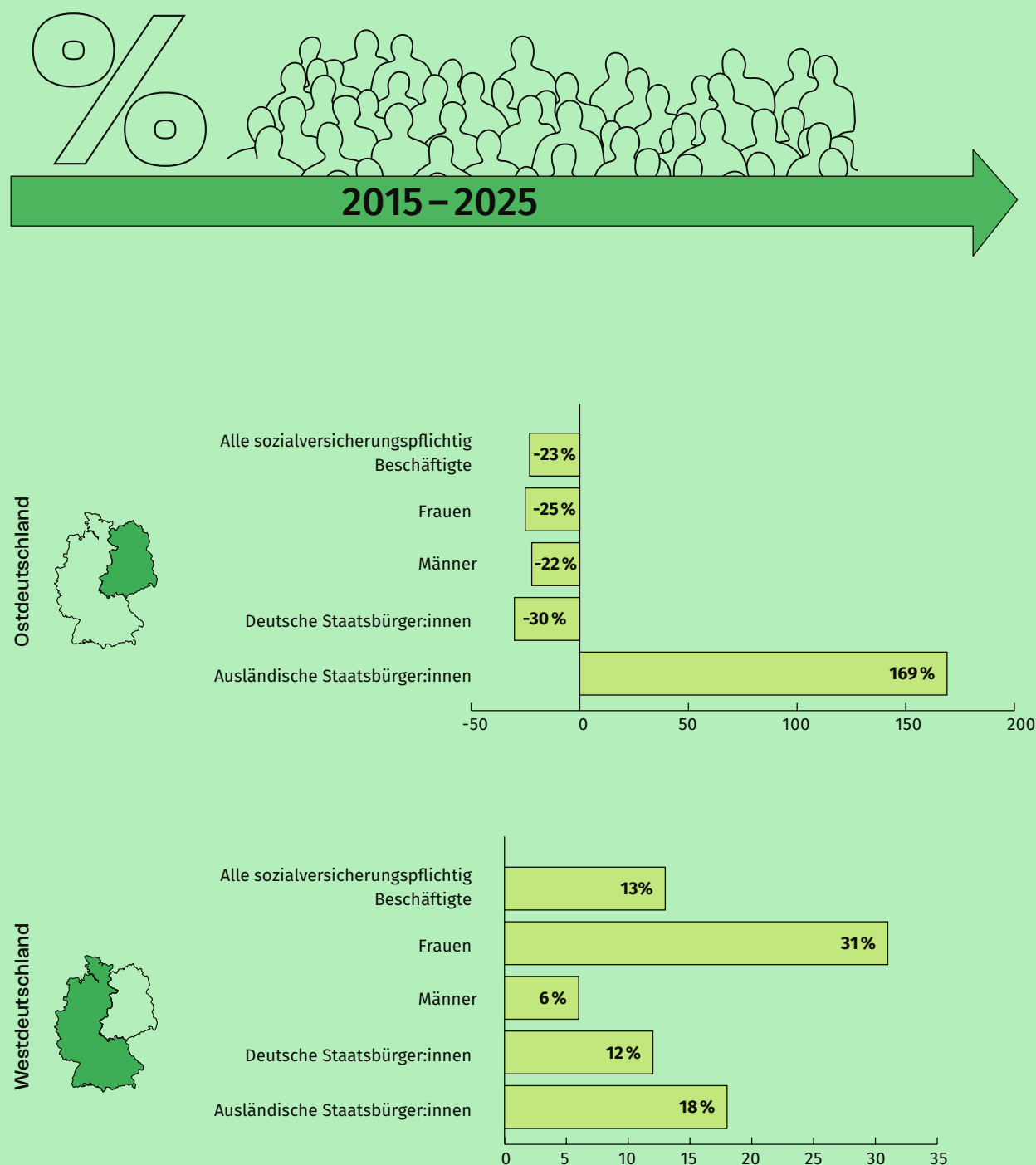


Quelle: BA 2026; eigene Berechnungen; eigene Darstellung.¹

Prozentuale Veränderung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in tierhaltenden Betrieben

Ost- und Westdeutschlands vom 30.Juni 2015 zum 30. Juni 2025

Abb. 3:



3.2.1 Weibliche Beschäftigte

In Westdeutschland ist der Zuwachs an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Tierhaltung zwischen 2015 und 2025 vorrangig auf mehr Arbeitnehmerinnen zurückzuführen. Deren Zahl stieg um 31 Prozent (siehe Abbildung 3). Infolge erhöhte sich der Frauenanteil unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten leicht von 30 auf 34 Prozent. In Ostdeutschland ist dieser Wert zwischen 2015 und 2025 nahezu gleich geblieben. Mit rund 31 Prozent im Jahr 2025 liegt er knapp unter dem westdeutschen Wert. Auffällig ist, dass Frauen sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland bei den geringfügig entlohnt Beschäftigten eine größere Rolle spielen als bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (siehe Abbildung 4).

3.2.2 Ausländische Beschäftigte

Auch Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit werden in Tierhaltungsbetrieben zunehmend sozialversicherungspflichtig angestellt. Während die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit deutscher Staatsangehörigkeit in Ostdeutschland zwischen 2015 und 2025 um 30 Prozent zurückging, nahm die Zahl der Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit im gleichen Zeitraum um 169 Prozent deutlich zu (siehe Abbildung 3). Infolgedessen stieg der Anteil ausländischer Staatsangehöriger an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Tierhaltung von rund 3 auf 12 Prozent (siehe Abbildung 5).

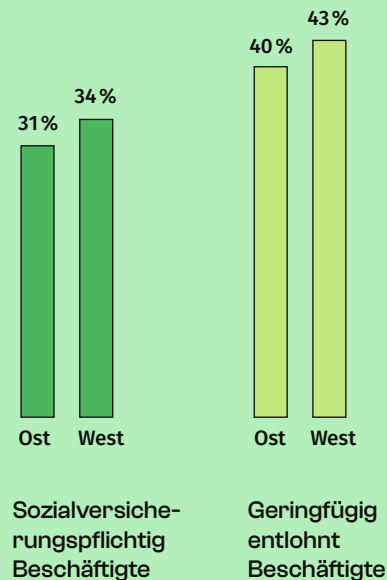
Auch in Westdeutschland stieg die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit in den vergangenen zehn Jahren an (siehe Abbildung 3). Im Unterschied zu Ostdeutschland fiel die Veränderung ihres Anteils an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Tierhaltung jedoch vergleichsweise gering aus; dieser erhöhte sich lediglich von 23 auf 24 Prozent (siehe Abbildung 5).

Unter den geringfügig entlohnt Beschäftigten spielen ausländische Staatsangehörige eine vergleichsweise geringe Rolle: Sie machen in Westdeutschland einen Anteil von 6 Prozent und in Ostdeutschland von 5 Prozent aus (siehe Abbildung 5).

Abb. 4:

Frauenanteil nach Beschäftigungsform in tierhaltenden Betrieben

Ost- und Westdeutschlands zum 30. Juni 2025

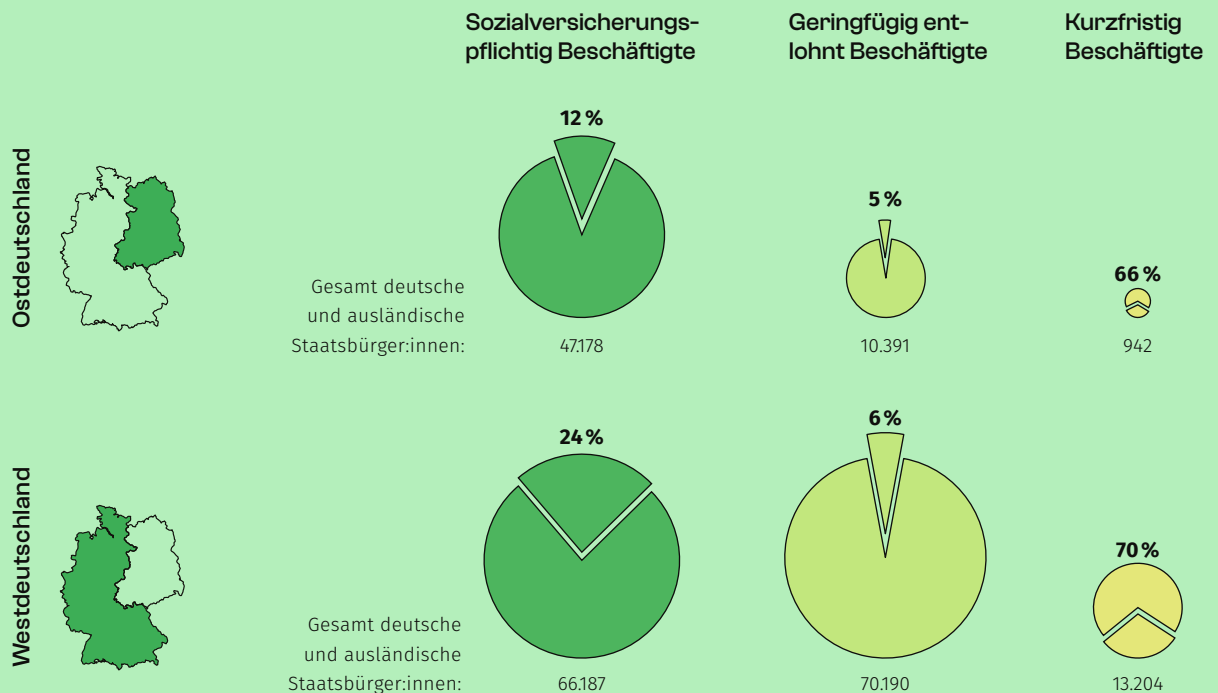


Quelle: BA 2026; eigene Berechnungen; eigene Darstellung.¹

Anteil ausländischer Arbeitnehmer:innen nach Beschäftigungsform in tierhaltenden Betrieben

Ost- und Westdeutschlands zum 30. Juni 2025

Abb. 5:



Quelle: BA 2026; eigene Berechnungen; eigene Darstellung.¹

Die größte Bedeutung haben Ausländer:innen unter den kurzfristig Beschäftigten. Ihr Anteil ist jedoch in den vergangenen zehn Jahren zurückgegangen: In Ostdeutschland sank er von 74 auf 66 Prozent, in Westdeutschland von 82 auf 70 Prozent (siehe Abbildung 5). Da allerdings kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse in der Tierhaltung insgesamt nur eine geringe Rolle spielen, sind sie auch unter den ausländischen Beschäftigten vergleichsweise selten vertreten (siehe auch Abbildung 2). Von allen ausländischen Beschäftigten in der Tierhaltung waren im Jahr 2025 32 Prozent in Westdeutschland und 9 Prozent in Ostdeutschland kurzfristig beschäftigt. Deutlich häufiger sind dagegen sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse, die 2025 mit 54 Prozent in Westdeutschland und 84 Prozent in Ostdeutschland den größten Anteil unter den Personen mit ausländischem Pass ausmachten (vgl. BA 2026; eigene Berechnungen).

Die Mehrheit der ausländischen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in tierhaltenden Betrieben stammte im Jahr 2025 aus Ländern des Europäischen Wirtschaftsraums, insbesondere aus Polen (31 Prozent in Ost- und 26 Prozent in Westdeutschland) und Rumänien (19 Prozent in Ost- und 39 Prozent in Westdeutschland). Gleichzeitig sind auch Beschäftigte aus Drittstaaten für die Branche von Bedeutung: Ihr Anteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ohne deutsche Staatsangehörigkeit betrug 2025 in Ostdeutschland rund 37 Prozent und in Westdeutschland 24 Prozent. Sie kommen vor allem aus der Ukraine. Auch Usbekistan, die Türkei, Syrien oder Indien sind wichtige Herkunftsländer (vgl. BA 2026; eigene Berechnungen).

3.2.3 Teilzeitarbeit

Im Jahr 2025 arbeiteten in der Tierhaltung Westdeutschlands deutlich mehr sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Teilzeit (33 Prozent) als in Ostdeutschland (15 Prozent). Im Vergleich zum Jahr 2015 ist der Teilzeitanteil in Westdeutschland um 10 Prozentpunkte und in Ostdeutschland um 6 Prozentpunkte gestiegen.

In der ost- wie in der westdeutschen Tierhaltung arbeiten Frauen häufiger in Teilzeit als Männer. Im Jahr 2025

waren in Ostdeutschland rund 32 Prozent aller weiblichen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in einem Teilzeitarbeitsverhältnis – bei den Männern waren es nur knapp 8 Prozent. In Westdeutschland betrug dieser Anteil bei Frauen rund 52 Prozent – bei den Männern waren es 24 Prozent.

Ausländische Arbeitnehmer:innen in sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen arbeiten seltener in Teilzeit als Deutsche. Im Jahr 2025 lag ihre Teilzeitquote in Ostdeutschland bei rund 10 Prozent (gegenüber 16 Prozent bei den deutschen SV-Beschäftigten) und in Westdeutschland bei rund 20 Prozent (gegenüber rund 38 Prozent bei den deutschen SV-Beschäftigten) (BA 2026; eigene Berechnungen).



3.2.4 Anforderungsniveau

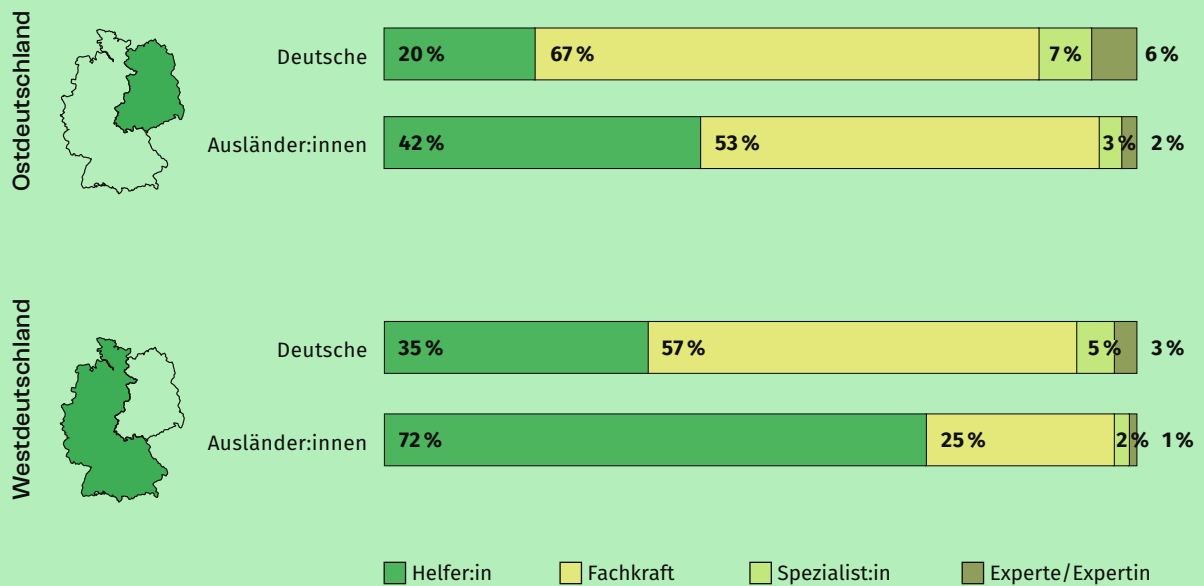
Auch bei den Anforderungsniveaus⁴ zeigen sich große Unterschiede zwischen Beschäftigten mit deutschem und ausländischem Pass. Ausländische Staatsangehörige arbeiten deutlich häufiger auf Helferstellen als Deutsche. Das heißt, sie verrichten häufiger Anlern Tätigkeiten, für die kein formaler Berufsabschluss benötigt wird (siehe Abbildung 6). Allerdings ist zu beobachten, dass in den letzten zehn Jahren Ausländer:innen zunehmend auch als Fachkräfte angestellt wurden. In Westdeutschland stieg deren Zahl um 95 Prozent und in Ostdeutschland um 207 Prozent an (vgl. BA 2026; eigene Berechnungen). Die vergleichende Betrachtung der Anforderungsniveaus zeigt zudem, dass es in Ostdeutschland anteilig deutlich mehr Fachkraftstellen in tierhaltenden Betrieben gibt als in Westdeutschland (siehe Abbildung 6).

⁴ Die Anforderungsniveaus geben die erforderlichen beruflichen Qualifikationen für die jeweiligen Tätigkeiten wieder: Helfertätigkeiten erfordern keinen formalen beruflichen Bildungsabschluss, Fachkrafttätigkeiten erfordern eine mindestens zweijährige Berufsausbildung oder eine vergleichbare Qualifikation, Spezialistentätigkeiten erfordern eine Meister- oder Techniker Ausbildung oder einen gleichwertigen Fachschul- oder Hochschulabschluss, Expertentätigkeiten erfordern mindestens eine vierjährige Hochschulausbildung oder entsprechende Berufserfahrung (vgl. Seibert et al. 2022). Die Anforderungsniveaus lassen jedoch keine Rückschlüsse auf die tatsächliche Qualifikation der Beschäftigten zu, sondern nur auf die ausgeübten Tätigkeiten.

Anforderungsniveau der deutschen und ausländischen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten

Abb. 6:

in tierhaltenden Betrieben Ost- und Westdeutschlands zum 30. Juni 2025



Quelle: BA 2026; eigene Berechnungen; eigene Darstellung.¹

3.2.5 Zwischenfazit

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass abhängig Beschäftigte mit einer Gesamtzahl von über 200.000 in den tierhaltenden Betrieben Deutschlands eine bedeutende Gruppe darstellen. In Westdeutschland hat sich ihre Zahl in den vergangenen Jahren sogar deutlich erhöht. Weibliche Beschäftigte spielen dabei eine zunehmend wichtigere Rolle. Ihr Anteil unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist leicht gestiegen und liegt derzeit bei etwas mehr als einem Drittel. Unter den geringfügig entlohnt Beschäftigten sind die Frauenanteile mit 43 Prozent in West- und 40 Prozent in Ostdeutschland noch höher. Frauen arbeiten häufiger in Teilzeit als Männer. In Westdeutschland betrifft dies rund 52 Prozent und in Ostdeutschland 32 Prozent aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen.

Auch die Zahl der Beschäftigten mit ausländischer Staatsbürgerschaft ist gestiegen. Zudem werden immer mehr von ihnen als gelernte Fachkräfte angestellt. Diese Entwicklung kann als Reaktion der Betriebe auf den Fachkräftemangel interpretiert werden (siehe Kapitel 4.2). Überwiegend führen ausländische Beschäftigte jedoch weiterhin vor allem Anlern Tätigkeiten auf Helferstellen aus und erhalten die entsprechenden Löhne (siehe Kapitel 4.1). Sie arbeiten wesentlich seltener in Teilzeit als ihre Kolleginnen und Kollegen mit deutschem Pass.

Henrike Orlowski ist in der Landwirtschaft aufgewachsen und arbeitet heute als Herdenmanagerin in einem Milchviehbetrieb, wo sie ein kleines Team leitet. Sie betreut 120 Milchkühe und ihre Nachzucht – von Fütterung, Aufzucht und Melken bis zur Überwachung der Tiergesundheit. Seit ihrer Ausbildung liegt ihr die Rinderhaltung besonders am Herzen.





4. Arbeitsbedingungen in der Nutztierhaltung

In diesem Kapitel beleuchten wir die Arbeitsbedingungen in Tierhaltungsbetrieben. Dabei thematisieren wir die Entlohnung, die Personalsituation, die Arbeitszeiten, die Arbeitsintensität und -qualität, den Arbeits- und Gesundheitsschutz, die betriebliche Führungskultur sowie die Mitbestimmungsmöglichkeiten. Zudem untersuchen wir, wie die Beschäftigten die klimawandelbedingten Veränderungen ihrer Arbeitsbedingungen wahrnehmen. Da die Wahrnehmung der Arbeitsbedingungen auch mit dem beruflichen Selbstverständnis und der empfundenen Sinnhaftigkeit der eigenen Arbeit zusammenhängt, gehen wir darauf ebenfalls ein. In dieses Kapitel fließen sowohl die Ergebnisse unserer Onlineumfrage als auch die der von uns geführten Einzelinterviews und Gruppendiskussionen ein.

4.1 Löhne

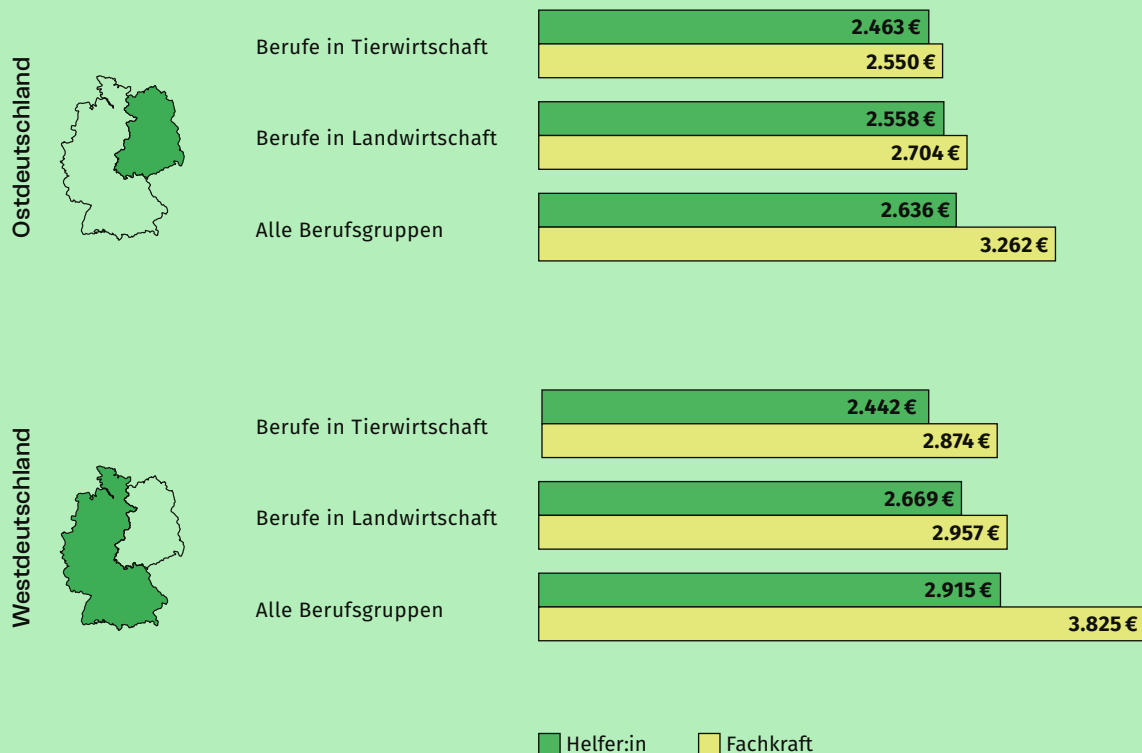
Die Landwirtschaft und Tierhaltung gehören zu den Wirtschaftsbereichen in Deutschland mit vergleichsweise niedrigen Löhnen. Hier bekommen gelernte Fachkräfte mitunter sogar ein geringeres Gehalt als ungelernte Helfer:innen in anderen Branchen (vgl. Seibert et al. 2022). Die Bruttolöhne von landwirtschaftlichen Fachkräften liegen in Westdeutschland bis zu 1.000 Euro unter dem durchschnittlichen Bruttomonatslohn (Median) aller vollzeitbeschäftigten Fachkräfte. Auch in Ostdeutschland sind die Lohnunterschiede erheblich. Die Löhne für Helfer:innen liegen bundesweit ebenfalls unter dem Gesamtdurchschnitt (Median), wobei der Abstand hier etwas geringer ausfällt. Die Verdienste von Fachkräften und Helfer:innen in land- und tierwirtschaftlichen Berufen sind in Westdeutschland generell höher als in Ostdeutschland (vgl. Abbildung 7).



Bruttomonatsentgelte (Median) für Vollzeitbeschäftigte nach Berufsgruppe und Anforderungsniveau

in Ost- und Westdeutschland (Dezember 2024)

Abb. 7:



Quelle: BA o. D.-b; eigene Darstellung.¹

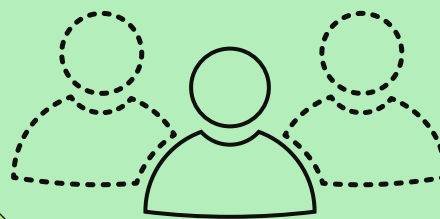
4.2 Fach- und Arbeitskräftemangel

Die geringen Löhne dürften ein Grund dafür sein, warum landwirtschaftliche Betriebe mit Tierhaltung Schwierigkeiten haben, Fachkräfte zu finden. Laut Berechnungen der Bundesagentur für Arbeit gehören Berufe in der Landwirtschaft sowie in der Nutztierhaltung zu den Engpassberufen (BA o. D.-c).

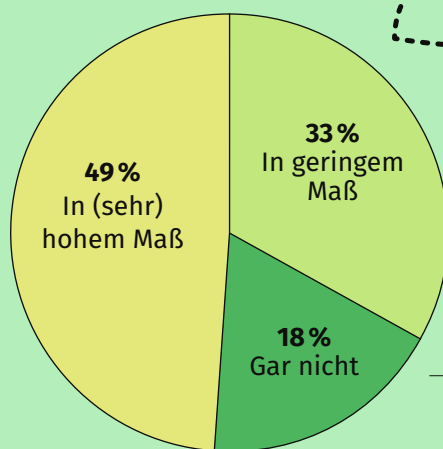
Dies spiegeln auch die Ergebnisse unserer Onlineumfrage wider. So gaben rund 82 Prozent der Befragten an (n=672; „n“ steht hier und im Folgenden für die Gesamtzahl der ausgewerteten Antworten auf die jeweiligen Fragen), dass in ihren Betrieben Personalmangel herrscht (49 Prozent in hohem bzw. sehr hohem Maß und 33 Prozent in geringem Maß). Nur 18 Prozent sahen keinen Personalmangel in ihrem Arbeitsbereich (siehe Abbildung 8). Bei den Antworten zeigen sich große Unterschiede zwischen Beschäftigten in west- und ostdeutschen Betrieben. Rund 56 Prozent der Befragten aus ostdeutschen Betrieben (n=176) gaben einen (sehr) hohen Personalmangel an, bei den Beschäftigten aus westdeutschen Betrieben (n=492) waren es rund 10 Prozentpunkte weniger. Lediglich rund 9 Prozent der Befragten aus ostdeutschen Betrieben stimmten der Aussage zu, dass es gar keinen Personalmangel gibt, in Westdeutschland waren es 21 Prozent.

Abb. 8:

Personalmangel in der Tierhaltung

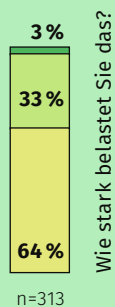


In welchem Maße ist Ihr Arbeitsbereich aktuell von Personalmangel betroffen?

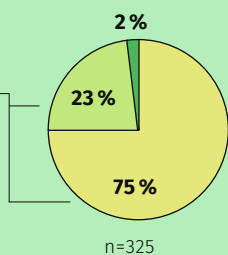


Betriebe mit Personalmangel in (sehr) hohem Maß

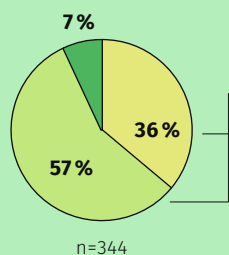
Betriebe mit Personalmangel in geringem Maß oder gar nicht



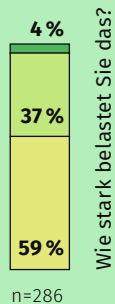
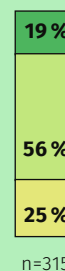
Wie stark belastet Sie das?



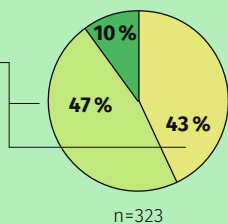
Wie häufig fühlen Sie sich bei der Arbeit gehetzt oder stehen unter Zeitdruck?



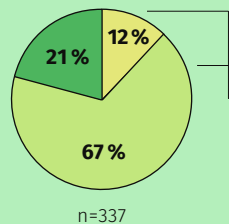
Wie stark belastet Sie das?



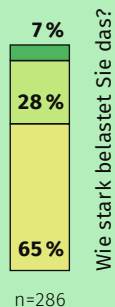
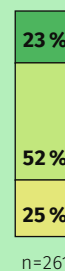
Wie stark belastet Sie das?



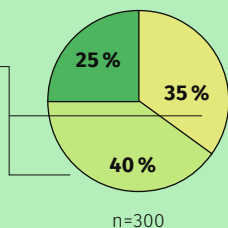
Wie häufig kommt es vor, dass Sie Abstriche bei der Qualität Ihrer Arbeit machen müssen, um Ihr Arbeitspensum zu schaffen?



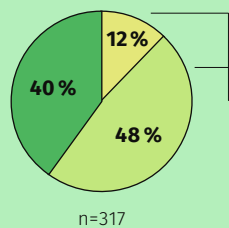
Wie stark belastet Sie das?



Wie stark belastet Sie das?



Wie häufig kommt es vor, dass Sie die Tiere nicht in dem Maße betreuen können, wie Sie es eigentlich für erforderlich halten?



Wie stark belastet Sie das?



(Eher) stark
Eher wenig
Überhaupt nicht

(Sehr) oft
Selten
Nie

(Eher) stark
Eher wenig
Überhaupt nicht

4.3 Arbeitszeiten

Neben den niedrigen Löhnen ist auch die Notwendigkeit von Wochenend- und Feiertagsarbeit kennzeichnend für die Beschäftigung in der Nutztierhaltung. Nur 9 Prozent der Befragten unserer Onlineumfrage (n=666) gaben an, nie am Wochenende arbeiten zu müssen. 17 Prozent müssen einmal, rund 38 Prozent zweimal und rund 36 Prozent drei- bis viermal im Monat am Wochenende arbeiten. Rund 53 Prozent der Befragten (n=672) müssen zudem oft bzw. sehr oft auch außerhalb der normalen Arbeitszeiten erreichbar sein.

Auch Überstunden sind in der Tierhaltung keine Seltenheit. Dabei scheint die Mehrheit der Arbeitgeber zu erwarten, dass die Beschäftigten spontan auf die Anforderungen am Arbeitsplatz reagieren. So bestätigten 55 Prozent der Umfrageteilnehmer:innen (n=673), dass von ihnen oft bzw. sehr oft erwartet wird, kurzfristig und ungeplant Überstunden zu leisten. Weitere 38 Prozent sind selten davon betroffen und lediglich 7 Prozent nie. Besonders betroffen sind Befragte, die angaben, dass in ihrem Arbeitsbereich in (sehr) hohem Maß Personalmangel herrscht (n=319). Von ihnen sagten sogar mehr als zwei Drittel (67 Prozent), dass oft bzw. sehr oft kurzfristig Überstunden anfallen.

Der Personalmangel wirkt sich auch auf die Inanspruchnahme von Erholungsurlaub aus. So gaben 43 Prozent der Befragten aus Betrieben mit Arbeitskräftemangel (n=273) an, im vergangenen Jahr nicht alle Urlaubstage genommen zu haben. Diese Aussage tätigten auch 34 Prozent der Befragten aus Betrieben ohne oder mit geringem Personalmangel (n=251). Als Gründe wurden unter anderem zu viel Arbeit und fehlende Urlaubsvertretungen im Betrieb genannt. Auf Urlaub wird auch verzichtet, um Kolleginnen und Kollegen nicht mit Mehrarbeit zu belasten.

4.4 Arbeitsintensität und Arbeitsqualität

Die von uns erhobenen Daten zeigen, dass der Personalmangel mit einer höheren Arbeitsintensität und einem stärkeren Belastungserleben der Beschäftigten einhergeht. Besonders beachtenswert ist, dass sich rund 75 Prozent der Befragten aus Betrieben mit (sehr) hohem Personalmangel (n=325) bei der Arbeit (sehr) oft sowie weitere 23 Prozent selten gehetzt fühlen bzw. unter Zeitdruck stehen. Erschreckend ist, dass 75 Prozent von ihnen (n=313) dies als (eher) stark belastend empfinden. In Betrieben ohne bzw. mit nur geringem Personalmangel (n=344) verspüren 36 Prozent der Beschäftigten (sehr) oft und 57 Prozent selten Zeitdruck, wobei sich nur 25 Prozent hierdurch (eher) stark belastet fühlen (siehe hier und im Folgenden Abbildung 8).

Auch ein Zusammenhang zur Arbeitsqualität ist nachweisbar. 43 Prozent der Befragten aus Betrieben mit Personalmangel (n=323) gaben an, dass sie (sehr) oft, und 47 Prozent, dass sie selten Abstriche bei der Qualität ihrer Arbeit machen müssen. Für 59 Prozent von ihnen (n=286) geht dies mit einem (eher) starken Belastungsempfinden einher. Unter den Beschäftigten aus Betrieben mit geringem bis gar keinem Personalmangel (n=337) gaben hingegen nur 12 Prozent an, dass sie (sehr) oft, 67 Prozent,

dass sie selten Abstriche bei der Qualität machen müssen, wovon (n=261) sich 25 Prozent (eher) stark belastet fühlen.

Der Personalmangel verschlechtert zudem die Bedingungen für eine gute Tierbetreuung. So stimmten 35 Prozent der Beschäftigten aus Betrieben mit (sehr) hohem Personalmangel (n=300) der Aussage zu, dass sie die Tiere (sehr) oft nicht in dem Maße betreuen können, wie sie es für erforderlich halten. Weitere 40 Prozent gaben an, dass diese Aussage selten zutrifft. Dies empfinden 65 Prozent (von n=286) als (eher) stark belastend. Lediglich 25 Prozent gaben an, dass sie nie Abstriche bei der Tierbetreuung machen müssen.

Unter den Befragten aus Betrieben mit geringem bis keinem Personalmangel (n=317) gaben hingegen lediglich 12 Prozent an, die Tiere (sehr) oft nicht adäquat betreuen zu können. Bei weiteren 48 Prozent war das selten der Fall. Eine nicht ausreichende Tierbetreuung erleben 46 Prozent dieser Gruppe (n=261) als (eher) stark belastend. Hier gaben 40 Prozent an, nie Abstriche bei der Tierbetreuung machen zu müssen.

Ein starkes Stresserleben, „weil man nie wirklich das Gefühl hat, fertig zu sein“, oder der Eindruck entsteht, „gar nicht gegen den Berg Arbeit“ anzukommen, kann für die Beschäftigten emotional und psychisch herausfordernd sein. Die Dilemmata, zwischen Tierwohl und Zeitdruck entscheiden zu müssen, werden durch wirtschaftlich enge Spielräume und Arbeitskräftemangel begünstigt (siehe Kapitel 6).

4.5 Arbeits- und Gesundheitsschutz

Die Arbeit in der Tierhaltung ist im Vergleich zu anderen Bereichen in der Landwirtschaft am gefährlichsten. So wurden im Jahr 2024 in der Nutztierhaltung insgesamt 14.467 Arbeitsunfälle verzeichnet, davon 6.774 bei direktem Tierkontakt. 24 dieser Unfälle endeten sogar tödlich (vgl. SVLFG 2025). Am meisten unfallgefährdet sind dabei Menschen, die mit Rindern arbeiten (vgl. SVLFG o. D.-a). Auch Arbeit unter Zeitdruck kann das Unfallrisiko erhöhen (vgl. Gotter 2020).

Die Teilnehmer:innen unserer Onlineumfrage sowie unsere Interviewpartner:innen bestätigten die Unfallrisiken an ihren Arbeitsplätzen, die



insbesondere auf fehlende Sicherheitsvorkehrungen in den Betrieben zurückzuführen sind. Exemplarisch hierfür steht das Erlebnis von Thomas, der regelmäßig in verschiedenen Betrieben Kühe besamt:



„Ich wurde von einer Kuh angegriffen. Im Stall. [...] [D]ie hat mich dann halt angegriffen. Die hat mich umgeworfen und mich dann auf dem Boden rumgeschoben. Also mit dem Kopf fixiert auf dem Boden. Und dann bin ich da halt so schön hin und her geschoben worden. [...] Musste dann halt am Daumen operiert werden. Und war dann halt circa drei Monate ausgefallen, ne.“

Zu den bei Beschäftigten in der Tierhaltung üblichen gesundheitlichen Problemen gehören unter anderem Atemwegserkrankungen, die durch Staubbelastung und die darin enthaltenen Schadstoffe, wie zum Beispiel Ammoniak, verursacht werden (SVLFG 2021). Sowohl in unserer Onlineumfrage als auch in den Interviews wurde bemängelt, dass Betriebe nicht immer die erforderliche Schutzausrüstung wie Staubmasken zur Verfügung stellen.

Ein guter Arbeits- und Gesundheitsschutz kann berufsbezogene Gesundheitsgefahren verringern. In der Onlineumfrage gaben 70 Prozent der Teilnehmenden (n=660) an, dass die notwendigen Anforderungen dazu in (sehr) hohem Maß erfüllt sind. Bei einem Viertel der Teilnehmenden war dies in nur geringem Maß der Fall, und bei weiteren 5 Prozent überhaupt nicht. Rund 28 Prozent (von n=535) gaben zudem an, dass sie seltener als einmal im Jahr eine Sicherheitsunterweisung erhalten. Betriebe sind jedoch verpflichtet, mindestens einmal im Jahr eine solche Unterweisung durchzuführen (SVLFG o. D.-b).

4.6 Arbeitsbedingungen im Kontext des Klimawandels

Die Folgen des Klimawandels stellen zusätzliche gesundheitliche Belastungen für Beschäftigte in der Tierhaltung dar. Insbesondere die zunehmende Hitze macht ihnen zu schaffen und kann zu höheren Unfallzahlen, mehr Krankheitstagen sowie mehr Todesfällen durch Hitzschlag führen (Fitzenberger/Hack 2025; BAuA 2022).

Die wachsende Belastung durch Hitze wurde auch in der Onlinebefragung thematisiert. Auf die offene Frage, welche Auswirkungen der Klimawandel auf den Arbeitsplatz in der Tierhaltung hat, antworteten einige Teilnehmende, dass es durch die zunehmende Hitze zu Verlagerungen der Arbeitszeiten kommt. So müsse zum Beispiel insbesondere in den frühen Morgenstunden und am späten Abend gearbeitet werden, „sonst hält man es nicht mehr aus, in der Sommerhitze.“



Andere gaben zu bedenken, dass sich die Arbeitsabläufe und -intensitäten verändern. Der Klimawandel erfordere einen deutlichen Mehraufwand, der – so die Befürchtung – zukünftig weiter steigen könnte. So müssten beispielsweise Anpassungsmaßnahmen im Wassermanagement getroffen oder Erntetermine verschoben werden. „Die Planungssicherheit im Ackerbau [nimmt durch] unvorhersehbares Wetter [ab]. Aussaat und Erntetermine verschieben sich kurzfristig stark“. Dies erfordert von den Beschäftigten mehr Spontanität und Flexibilität.

Auch in den Ställen entstehen neue Aufgaben und damit mehr Arbeit. Ein Beispiel hierfür ist die zunehmende Notwendigkeit der Stallklimatisierung, „um die Ställe kühl zu halten“. Dazu gehören auch die Wartung und die Kontrolle technischer und digitaler Einrichtungen. Der Ausfall einer Lüftungsanlage kann für die Tiere in der Endmast bei großer Hitze sehr gefährlich werden. Das erfordert von den hierfür verantwortlichen Beschäftigten wiederum eine ständige Erreichbarkeit.



4.7 Berufliches Selbstverständnis und Arbeitsmotivation

Die Folgen des Klimawandels verändern nicht nur die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in der Tierhaltung, sondern berühren auch ihr berufliches Selbstverständnis. Die Beschäftigten wollen, dass es den Tieren gut geht – das ist ein Ergebnis unserer Studie. Wie in Kapitel 6 noch vertiefend dargestellt wird, gehört die Sicherung des Tierwohls zu ihrem berufsethischen Anspruch. Das Tierwohl ist jedoch nicht nur durch die Zeitknappheit im Arbeitsalltag gefährdet (siehe Kapitel 4.4), sondern auch durch den Klimawandel. So äußerten die Teilnehmer:innen sowohl der Onlineumfrage als auch der Gruppendiskussionen ihre Sorge darüber, dass die Tiere unter der zunehmenden Hitze leiden. Auch eine Zunahme von Tierkrankheiten und -seuchen sowie mögliche Futterknappheiten durch Dürren wurden von ihnen thematisiert.

Neben einer hohen Tierwohlorientierung gehört auch die Bereitstellung gesunder Lebensmittel für die Gesellschaft zum beruflichen Selbstverständnis der Beschäftigten. Roland, ein Teilnehmer der Gruppendiskussion, brachte dies wie folgt zum Ausdruck: „Ja, wir arbeiten für die anderen, ne. Wir sehen zu, dass die gesundes Essen bekommen.“

Dies dürften Gründe sein, warum 77 Prozent der Teilnehmer:innen der Onlinebefragung (n=673) angaben, dass sie in hohem oder sehr hohem Maß den Eindruck haben, mit ihrer Arbeit einen wichtigen

Beitrag für die Gesellschaft zu leisten. Bei Beschäftigten, die in ökologisch bewirtschafteten Betrieben arbeiten, beträgt dieser Anteil sogar 86 Prozent.

Die hohe Tierwohlorientierung und die empfundene Sinnhaftigkeit bzw. die starke Identifikation mit der eigenen Arbeit gehen mit einem gewissen Grad an Akzeptanz der Arbeitsbedingungen einher. Dies zeigt sich sowohl in den Gruppendiskussionen als auch in der Onlineumfrage: Aus Sicht vieler Beschäftigter erfordert die Arbeit in der Tierhaltung ein hohes persönliches Engagement. Lange Arbeitszeiten, Wochenend- und Feiertagsarbeit sowie niedrige Löhne werden von vielen als kaum veränderbare Normalität hingenommen.

Dennoch, die Akzeptanz der Arbeitsbedingungen kann trotz hoher intrinsischer Motivation an Grenzen stoßen, beispielsweise, wenn die damit einhergehenden Belastungen zu stark sind. Dies kann dazu führen, dass Beschäftigte darüber nachdenken, den Betrieb oder die Branche zu verlassen (siehe dazu auch Kapitel 6.1). Dies veranschaulicht exemplarisch die folgende Antwort auf eine offene Frage der Onlineumfrage:



„Wo der Idealismus am höchsten [ist], ist auch die Ausbeutung am größten. Da schützt kein Label und kein Wunsch, die Welt zu verbessern. [...] Ich habe schon einen Burnout durch und frage mich ernsthaft, wie es weiter gehen soll – mit mir persönlich, aber auch mit der Zukunft der Landwirtschaft.“

4.8 Wertschätzung und Mitbestimmungsmöglichkeiten

Die Wertschätzung durch Vorgesetzte ist – neben vielen anderen Faktoren – entscheidend dafür, wie Beschäftigte ihre Arbeit bewerten (DGB o. D.-b). Leider wird ihnen eine solche Wertschätzung nicht immer entgegengebracht. So gaben 27 Prozent der Teilnehmer:innen der Onlineumfrage (n=666) an, im Betrieb nur in geringem Maße Wertschätzung zu erhalten, während dies bei weiteren 8 Prozent nie der Fall sei. Eine mangelnde Wertschätzung wurde auch in den Gruppendiskussionen als Problem identifiziert, wie zum Beispiel von der Herdenmanagerin Pauline:



„Und dann hinterher, darfst du dir anhören, das ist ja eigentlich, naja, eigentlich war es scheiße, was du gemacht hast, so ungefähr, ne. [...] Also, und das hört man, das höre ich halt auch so häufig.“

Eine Möglichkeit, Wertschätzung gegenüber den Beschäftigten auszudrücken und dabei ihr Engagement sowie ihre Kenntnisse und Fähigkeiten in der Tierhaltung anzuerkennen, ist eine partizipative Betriebskultur. Dabei werden Arbeitnehmer:innen in Entscheidungen, die die Arbeitsabläufe betreffen, mit einbezogen (vgl. Gotter 2018).

Die Ergebnisse unserer Onlineumfrage zeigen, dass in tierhaltenden Betrieben hinsichtlich der Mitbestimmungsmöglichkeiten Verbesserungsbedarf besteht. So gaben 28 Prozent der Befragten (n=684) an, nur in geringem Maße eigene Ideen in ihre Arbeit einbringen zu können. Weitere 8 Prozent teilten mit, diese Option gar nicht zu besitzen. 43 Prozent von ihnen (n=233) empfinden das als (eher) stark belastend. Die überwiegende Mehrheit der Befragten (64 Prozent) gab jedoch an, in (sehr) hohem Maß eigene Ideen einbringen zu können.

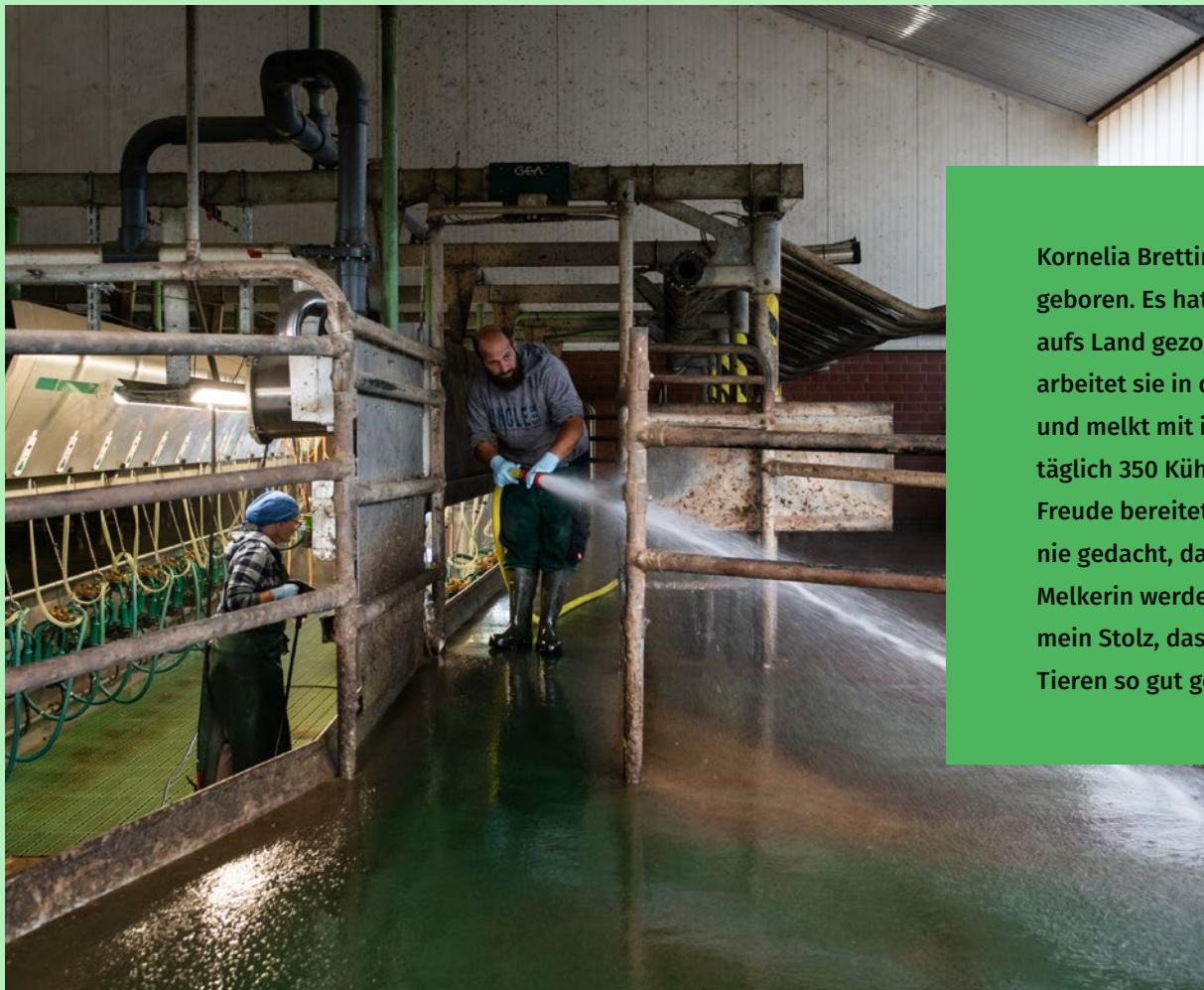
Ähnlich sieht das Ergebnis aus, wenn es um das Mitspracherecht bei Veränderungen von Arbeitsabläufen geht. Hier gaben 34 Prozent (von n=675) an, nur in geringem Maß ein Mitspracherecht zu haben, und 13 Prozent haben überhaupt keine Möglichkeit dazu. Dies nehmen 39 Prozent von ihnen (n=304) als (eher) stark belastend wahr. Auch hier gab die Mehrheit (53 Prozent) an, in (sehr) hohem Maß Mitspracherecht zu haben.

4.9 Zwischenfazit

Insgesamt zeigt sich, dass die Löhne in der Tierhaltung in Deutschland gering sind. Gelernte Fachkräfte verdienen hier mitunter sogar weniger Geld als ungelernte Helfer:innen in anderen Branchen. Zudem besteht ein akuter Arbeits- und Fachkräftemangel. Unsere Datenerhebung zeigt, dass der Personalmangel mit einer höheren Arbeitsintensität und einem stärkeren Belastungserleben seitens der Beschäftigten einhergeht und die Voraussetzungen für eine gute Tierbetreuung verschlechtert. Zu den berufsethischen Ansprüchen der Beschäftigten gehört es jedoch, sich gut um das Wohl der Tiere kümmern zu können (siehe hierzu weiter Kapitel 6 und Kapitel 7).

Viele Beschäftigte sehen in ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft und sind in ihrer Arbeit hoch motiviert. Diese Motivation kann jedoch angesichts der mitunter schweren Arbeitsbedingungen an ihre Grenzen stoßen. Ein Teil der Befragten empfindet das Fehlen einer partizipativen Betriebskultur, in der die Arbeitnehmer:innen durch Mitbestimmungsmöglichkeiten in betriebliche Entscheidungsprozesse eingebunden werden, als starke Belastung.

Eine von uns beobachtete Strategie, mit der Betriebe dem Arbeits- und Fachkräftemangel entgegenzuwirken versuchen, ist die Einstellung migrantischer Beschäftigter. Wie die Arbeitssituation dieser Beschäftigtengruppe aussieht, haben wir im Rahmen dieser Studie erstmals untersucht. Unsere Ergebnisse stellen wir im folgenden Kapitel vor.



Kornelia Brettin ist in der Großstadt geboren. Es hat sie schon immer aufs Land gezogen. Seit neun Jahren arbeitet sie in der Landwirtschaft und melkt mit ihren Kolleg:innen täglich 350 Kühe, was ihr große Freude bereitet. „Früher hätte ich nie gedacht, dass ich einmal Melkerin werde, umso größer ist mein Stolz, dass die Arbeit mit den Tieren so gut gelingt.“

5. Migrantische Beschäftigte in der Tierhaltung

In diesem Kapitel geben wir einen Überblick über die Arbeitssituation von migrantischen Beschäftigten in der Tierhaltung in Deutschland. Die Grundlage dafür bilden Interviews mit migrantischen Beschäftigten aus EU-Staaten, Unternehmensvertreter:innen und Sachverständigen der Branche. Zusätzlich haben wir deutsche Beschäftigte, die teilweise in mehreren Betrieben tätig sind, zur Situation ihrer migrantischen Kolleginnen und Kollegen befragt. Im Fokus der folgenden Darstellung stehen Rekrutierungsprozesse, die Arbeitsbedingungen und branchenspezifische Entwicklungstrends der Arbeitsmigration.

Die von uns interviewten EU-Staatsangehörigen arbeiteten in Milchviehbetrieben, teils gemeinsam mit ihren Partner:innen und häufig als einzige Beschäftigte neben den Betriebsleiter:innen. Die Männer waren überwiegend als Melker tätig, ihre Partnerinnen übernahmen eher allgemeine Hilfstätigkeiten. Die interviewten Sachverständigen beobachteten verschiedene Beschäftigungsmodelle für migrantische Arbeitskräfte in landwirtschaftlichen Betrieben in Deutschland. Dazu gehört auch die Beschäftigung von wiederkehrenden, rotierenden Gruppen und von Menschen, die gleichzeitig für mehrere Betriebe arbeiten.

„Drei-Monats-Saison-Arbeitskräfte, die [...] einfach nur diesen Tauschrhythmus einhalten [...] Die sind immer, weiß ich nicht, zwei oder drei. Und der Vorarbeiter spricht relativ gut Deutsch. Also die kommen wie eine Einheit zur Tierbetreuung. [...] [E]s gibt auch so in der Art freiberufliche Tierbetreuer, die sich dann mehrere Landwirte teilen.“

Keine:r unserer migrantischen Interviewpartner:innen hat eine landwirtschaftliche Berufsausbildung absolviert oder vor dem Arbeitsantritt in der Tierhaltung in Deutschland Arbeitserfahrung in der Landwirtschaft gesammelt. Viele von ihnen haben direkt mit den deutschen Betrieben auf nur wenige Monate befristete Arbeitsverträge geschlossen. Einige wechseln zwischen Beschäftigungen in der Tierhaltung in Deutschland und Tätigkeiten in anderen Wirtschaftssektoren oder in anderen Ländern.

5.1 Rekrutierung

Unsere Interviews geben Hinweise darauf, dass tierhaltende Betriebe bei der Anwerbung auf die Unterstützung von Vermittlungen setzten. Die Rekrutierung von Beschäftigten aus dem EU-Ausland erfolgt über Online-Plattformen, Vermittlungsagenturen, informelle Vermittler und persönliche Netzwerke. Hierbei ist jedoch zu beachten, dass wir unsere Interviewpartner:innen über arbeitsrechtliche Berater:innen gewonnen haben. Dieses Vorgehen könnte zu einer Überrepräsentation von Personen geführt haben, die einerseits aufgrund von Problemen das Beratungsangebot genutzt haben und andererseits öfter über (offizielle sowie informelle) Vermittlungswege rekrutiert wurden. Wir gehen davon aus, dass solche Vermittlungen aktuell an Bedeutung gewinnen. Denn zum einen benötigen viele Betriebe nur eine geringe Anzahl an Arbeitskräften, sodass der Aufwand einer eigenständigen Anwerbung im Ausland für sie meist zu hoch ist. Zum anderen ermöglicht die Fragmentierung von Arbeitsschritten den Einsatz gering qualifizierter Arbeitskräfte mit nur kurzer Anlernzeit.

Rekrutierung über Online-Plattformen

Häufig veröffentlichen Landwirte aus Deutschland ihre Stellenangebote auf Online-Plattformen wie zum Beispiel auf Kleinanzeigen. Interessierte aus dem Ausland kontaktieren sie dann mithilfe von Übersetzungstools und verhandeln online die Arbeitsbedingungen. Meist wird sich auf ein festes Monatsgehalt und eine Unterbringung durch den Betrieb geeinigt. Ein Interviewpartner, der zwischen 2018 und 2024 in drei verschiedenen Betrieben in Deutschland gearbeitet hat, fand einen seiner Jobs über eine solche Online-Plattform. Auch die Gespräche mit den Berater:innen deuten darauf hin, dass die Rekrutierung über Online-Plattformen und soziale Medien in der Branche verbreitet ist.



Rekrutierung über Vermittlungsagenturen

Während unserer Forschung stießen wir auf Betriebe, die über Zeitarbeitsfirmen Arbeitskräfte aus dem Ausland rekrutieren. Eines dieser Zeitarbeitsunternehmen beschäftigte insgesamt 600 Menschen, die in 300 tierhaltenden Betrieben in ganz Deutschland in einem Rotationssystem eingesetzt werden. Die Beschäftigten sind also abwechselnd jeweils eine Woche zum Arbeiten in Deutschland und eine Woche in Polen, ihrem Herkunftsland. Liegen die Betriebe weiter von der deutsch-polnischen Grenze entfernt, verlängert sich dieses Intervall auf zwei Wochen.

Diese Vermittlungsagentur stellt oft Arbeitskräfte ohne vorherige Erfahrung in der Landwirtschaft ein. Vor ihrem Arbeitseinsatz durchlaufen sie lediglich eine dreitägige Schulung, die von erfahrenen Mitarbeiter:innen durchgeführt wird. Langjährige Beschäftigte mit Deutschkenntnissen werden zudem bei Krankheitsfällen als ‚Springer‘ eingesetzt. Mit diesem System schafft es die Agentur, den Betrieben in Deutschland jederzeit Arbeitskräfte zur Verfügung zu stellen. Diese Entwicklungen sind besonders interessant, da hiermit die Flexibilität in einer Branche gesteigert wird, die zuvor stark durch feste betriebliche Strukturen und langfristige Beschäftigungsverhältnisse geprägt war. Die Betriebe können so Arbeitskräfte je nach Bedarf kurzfristig abrufen.

Ähnliche Agenturen vermitteln zum Beispiel in der Geflügelproduktion Fangkolonnen. Hierauf spezialisierte Arbeitskräfte verladen nachts die schlachtreifen Tiere für den Transport zu den Schlachthöfen. Laut einem interviewten Experten stammen viele der Agenturen, die Fangkolonnen in die westdeutschen Bundesländer vermitteln, aus den Niederlanden, während die Arbeitskräfte überwiegend migrantisch sind und vor allem aus Drittstaaten wie Georgien kommen.



„Das ist quasi ein Werksvertrag [...] Man bestellt diese Firma und die kommt mit einem Haufen Leute und dann tun die die ganze Nacht Hähnchen fangen. [...] Und Leute vor Ort findest du hier nicht für das. Also das ist eine ganz, ganz, ganz bunt gemischte Truppe.“

Rekrutierung über informelle Vermittler

Informelle Vermittler sprechen in der Regel sowohl die Sprache der migrantischen Beschäftigten als auch Deutsch. Sie stehen teilweise über persönliche Netzwerke im Kontakt mit Menschen, die an einer Arbeit im Ausland interessiert sind, und posten ihre Rekrutierungsanzeigen auch in den sozialen Medien. Für ihre Vermittlungstätigkeit erhalten sie eine Gebühr – manchmal von beiden Seiten, also von den Betrieben wie auch von den vermittelten Arbeiter:innen. Eine unserer Gesprächsteilnehmer:innen arbeitete in einem Unternehmen, das Menschen aus Rumänien und Polen über informelle Vermittler beschäftigt. Sie führte aus, wie die Interaktion mit diesen Vermittlern funktioniert und dass sie in vielen Fällen über einen gewissen Einfluss verfügen:



„Und bei den Rumänen, da gibt es sogenannte Vermittler. Da gibt es auch ... also, wir dürfen die nur für einen befristeten Zeitraum anstellen, und wir dürfen, ich glaube, jedes Jahr, drei Kollegen fest einstellen. [...] Manchmal es ist so, dass bei uns noch ein vierter oder fünfter Rumäne fest bei uns anfangen will und dann diesem Vermittler nicht mehr zur Verfügung steht, dann droht der auch schon mal damit, alle Leute sofort abziehen. [...] Eigentlich sind sie bei uns angestellt, aber das hat so ein bisschen den Charakter einer Zeitarbeitsfirma. [...] Wir müssen monatlich pro Kopf eine Vermittlungsgebühr bezahlen.“

5.2 Arbeitsbedingungen

Die von uns interviewten EU-Staatsangehörigen, die alle aus Rumänien kommen, wohnten direkt auf den Betriebsgeländen in Unterkünften, die von den Arbeitgebern bereitgestellt wurden. Solche Konstellationen bedingen eine erhebliche Abhängigkeit, da so ein Konflikt im Betrieb gleichzeitig den Verlust von Arbeitsplatz und Unterkunft in Deutschland zur Folge haben kann. So schilderte einer

unserer Interviewpartner, dass er mit dem Betrieb einen festen Lohn für bestimmte Aufgaben vereinbart hatte, hauptsächlich für das Melken der Kühe am Morgen und am Abend. Zu einem späteren Zeitpunkt verlangte der Arbeitgeber, dass er weitere Arbeiten ohne Bezahlung übernimmt. Als er sich dem verweigerte, kündigte der Arbeitgeber ihm daraufhin die Unterkunft und ließ drei Tage später die Schlösser austauschen.

Unsere Gesprächspartner:innen berichteten von unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnissen. Manchmal werden sie über einen Praktikumsvertrag angestellt, manchmal als reguläre Arbeitskraft, und manchmal gibt es gar keinen schriftlichen Arbeitsvertrag. Oft wird ein Festgehalt unabhängig von den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden gezahlt. Diese Pauschalvergütung führt dazu, dass Überstunden unbezahlt bleiben. Gearbeitet wird oft in langen und über den Tag verteilten Schichten – also beispielsweise fünf Stunden morgens und weitere fünf Stunden abends.

Die arbeitsbezogenen Gesundheitsprobleme und Unfallrisiken der migrantischen Beschäftigten ähneln weitgehend denen ihrer deutschen Kolleginnen und Kollegen. Aus den Sprachbarrieren resultieren allerdings zusätzliche Risiken. Einer der von uns interviewten Experten, der in einem tierhaltenden Unternehmen für Arbeits- und Gesundheitsschutz verantwortlich ist, weist darauf hin, dass migrantische Beschäftigte mit eingeschränkten Deutschkenntnissen Inhalte von Arbeitsschutzunterweisungen teilweise nicht vollständig erfassen. Dies könne zu Fehlinterpretationen sicherheitsrelevanter Anweisungen führen und das Unfallrisiko am Arbeitsplatz erhöhen.

Erfahrungen von migrantischen Beschäftigten in der Tierhaltung in Deutschland

Andrei kommt aus Rumänien und arbeitet seit sechs Jahren in Deutschland. Derzeit ist er zusammen mit seiner Ehefrau in einem Milchbetrieb beschäftigt. Sein Lohn beträgt pauschal 1.500 Euro im Monat. Zuvor war er auch für Betriebe anderer Branchen in Deutschland und zum Beispiel als Kurier tätig. Seine erste Anstellung in der Tierhaltung basierte auf einem Praktikumsvertrag. Dennoch musste er hier täglich zwölf Stunden arbeiten. Zusammen mit einem Kollegen aus Polen melkte er 300 Kühe – ohne einen einzigen freien Tag in der Woche.

5.3 Zwischenfazit

Unsere Untersuchung zeigt, dass die Arbeitsbedingungen von migrantischen Beschäftigten in der deutschen Tierhaltung durch prekäre Verhältnisse gekennzeichnet sind. Das Wohnen in betrieblichen Unterkünften und das Arbeiten teilweise ohne entsprechende Verträge führen zu enormen Abhängigkeiten vom Arbeitgeber. Die zunehmende Fragmentierung von Tätigkeiten und die damit einhergehende Vereinfachung von Arbeitsschritten in bestimmten Bereichen der Tierhaltung sowie die Tatsache, dass Betriebe über weite Strecken nur eine begrenzte Anzahl an Arbeitskräften benötigen, haben zur Folge, dass Vermittlungsagenturen und informelle Vermittler in der Branche an Bedeutung gewinnen. Ein weiterer in diesem Kontext relevanter Trend ist die zunehmende Flexibilisierung der Arbeit. Hier lassen sich inzwischen Rekrutierungssysteme beobachten, die Arbeitskräfte jederzeit bereitstellen können, wenn sie von den Arbeitgebern benötigt werden.

Philip Rüsing ist seit seiner Kindheit mit der Landwirtschaft verbunden. Seit 20 Jahren arbeitet er mit viel Herzblut in diesem Beruf. Gemeinsam mit seinen Kolleg:innen melkt er täglich rund 350 Kühe und kümmert sich um ihr Wohlergehen. Die Leidenschaft für die Arbeit mit den Tieren hat er bis heute nicht verloren: „Ich mache den Job mit viel Liebe.“





6. Die Zukunft der Tierhaltung aus Sicht von Beschäftigten

Unsere leitende Forschungsfrage ist, wie Beschäftigte der Tierhaltung angesichts der klimawandelbedingten Veränderungen auf die Zukunft ihres Arbeitsplatzes und der Branche schauen. An unseren Gruppendiskussionen haben fast ausschließlich Menschen teilgenommen, die mit Rindern arbeiten. Diese Tierart steht in der öffentlichen Diskussion besonders im Fokus, weil sie im Vergleich zu anderen Tierarten einen hohen Methanausstoß verursacht. Wie wir im Folgenden zeigen werden, äußerten die Befragten einerseits Befürchtungen hinsichtlich der nahen Zukunft ihres eigenen Arbeitsplatzes sowie der Tierhaltung insgesamt. Andererseits brachten sie aber zugleich auch ganz konkrete Lösungsansätze vor, die sie vor allem auf regionaler oder lokaler Ebene umsetzen würden. Im Mittelpunkt ihrer Überlegungen stand dabei die Verbesserung des Tierwohls. Erfahrungen mit den Auswirkungen des Klimawandels auf ihre Arbeitsbedingungen wurden dagegen eher beiläufig thematisiert (siehe dazu auch Kapitel 4.6).

6.1 Tierwohl als zentrale Zukunftsvision

„[I]ch renne den ganzen Tag den Tieren hinterher und versuche, dass es denen gut geht“, so sprach die Herdenmanagerin Alexandra über den eigenen Arbeitsalltag und unterstrich damit den hohen Stellenwert, den das Tierwohl für die Beschäftigten hat. Das Tierwohl zu gewährleisten und zu verbessern – darin besteht für die von uns interviewten Beschäftigten eine gemeinsame und zentrale Zukunftsvision der Branche. Als konkrete Schritte in diese Richtung schlugen sie unter anderem eine vermehrte freie Platzwahl für die Tiere im Innen- und Außenbereich, den Zugang zu großen Außenflächen (Weiden) mit Schatten spendenden Elementen zur Abkühlung wie Bäumen, (besser) klimatisierte Ställe und eine muttergebundene Kälberaufzucht vor. Wichtig sei zudem eine größere Ruhe in den Herden, was durch die Übernahme von noch mehr Routineaufgaben durch Technik bewerkstelligt werden könnte, und auch durch Rahmenbedingungen, die das



Wohlergehen, die Gesundheit und die Langlebigkeit jedes einzelnen Tieres ins Zentrum rückt. Fortschritte in der Züchtung und Fütterung werden als wichtige Stellschrauben gesehen, um die Lebensdauer der Tiere und ihre Hitzetoleranz zu erhöhen.

Gute Arbeitsbedingungen werten die Beschäftigten als bedeutenden Faktor, um Tierwohl sicherstellen zu können. Eine Reduktion der Tierzahlen können sie sich als positives Zukunftsszenario vorstellen, sofern dies zu einer ausreichenden Personalausstattung für eine bessere Betreuung der Tiere und für die konsequente Umsetzung weiterer Tierwohlmaßnahmen führt. Die erlebte Realität in den Ställen sieht für sie derzeit jedoch anders aus. Arbeitsverdichtung und Stress bringen die Beschäftigten in moralische Dilemmata, wie Maria, die Arbeitserfahrung in unterschiedlichen Betrieben hat, ausführte:



„Wenn es dann an die Tierhaltung geht, dann wird es halt wirklich richtig schwer, weil es einfach am Herzen wehtut, wenn die Viecher leiden und wenn man da nicht hinterherkommt und dass man dann eher sich selbst ausbeutet, als dass es den Tieren schlecht geht.“

Diese Erfahrung wird im Gespräch von vielen geteilt. Die Beschäftigten berichteten davon, dass einige Betriebe an den Kapazitätsgrenzen arbeiten, ihre Ställe mit hohen Besatzdichten massiv ausgelastet sind und sie angesichts gleichzeitig geringem Personalschlüssel mit ihrem Arbeitspensum am Limit sind. Betriebswirtschaftlicher Optimierungsdruck erfolgt so auch zulasten der Arbeitenden: lange Arbeitszeiten, wenig Freizeit und ein hohes Verantwortungsgefühl, das zum massiven Überschreiten der eigenen Belastungsgrenzen führt (siehe Kapitel 4). Die Beschäftigten teilen die Erfahrung, aufgrund fehlender Ressourcen auf unvorhergesehene Ereignisse nicht adäquat reagieren zu können. Sie befürchten, dass Extremereignisse im Zuge des Klimawandels in Zukunft häufiger und intensiver vorkommen. Vor dem Hintergrund der beschriebenen Arbeitsbedingungen ziehen sie in Erwägung, die Branche als Arbeitsort zu verlassen – wenn auch mit schwerem Herzen, da sie sich stark mit ihrem Beruf identifizieren.

6.2 Technisierung und Digitalisierung

In der Zukunftsvision unserer Gesprächspartner:innen arbeiten nur noch wenige Menschen in den Ställen. Dies entspricht den vorherrschenden Diskursen in der Branche und auch den bereits realen Entwicklungen in den Ställen in Richtung Automatisierung und Digitalisierung von Arbeitsprozessen (etwa durch Melkroboter, Futterschieber oder Transponder). Diese technischen Einwicklungen werten die Interviewten als eine Chance, um (körperliche) Routineaufgaben zu reduzieren und den Tieren durch weniger Interaktion mit Menschen mehr Ruhe zu verschaffen. Trotzdem besteht bei ihnen der klare Wunsch, auch in Zukunft noch im direkten Kontakt mit den Tieren zu sein und mehr Zeit für ihre

Beobachtung und Kontrolle zu haben. So endete die Herdenmanagerin Alexandra ihre Überlegungen mit der Hoffnung, künftig auch weiterhin „noch an der Kuh arbeiten“ zu können.

Die Beschäftigten sammelten jedoch auch negative Erfahrungen mit den neuen Technologien, die Zukunftsängste befördern. Sie erleben, dass sich Tätigkeiten mehr und mehr hin zur Überwachung und Wartung von Geräten verschieben und identitätsstiftendes Erfahrungswissen aus der Arbeit am Tier an Bedeutung verliert. Wahrgenommen wird auch eine Arbeitsverdichtung durch mehr technische und digitale Überwachungsaufgaben und die zunehmende Anforderung ständiger Erreichbarkeit, um mögliche Störungen, wie zum Beispiel an der Lüftung oder den Melkrobotern, zu beheben. Dabei besteht allerdings ein großer Unterschied zwischen den Altersgruppen – die technisch versiertere jüngere Generation hat weniger Ängste und sieht überwiegend Chancen in der Technisierung und Digitalisierung. Unsere Ergebnisse decken sich somit mit den Befunden von Louisa Prause aus ihrer Forschung zu Digitalisierung und Arbeit in der Landwirtschaft (Prause 2021).

6.3 Transformation als anhaltender Prozess

Die Landwirtschaft verändert sich in der Praxis stetig – sei es bedingt durch technischen Fortschritt oder Digitalisierung, sei es durch neue Anforderungen aufgrund ordnungspolitischer Instrumente oder gesellschaftlicher Erwartungen. Solche Veränderungsprozesse stellen für Arbeitnehmer:innen in der Tierhaltung keine neuen Erfahrungen dar. Sie sind es gewohnt, ihren Arbeitsalltag fortlaufend anzupassen und (zwangsläufig) auch mit den Folgen des Klimawandels umzugehen. Bauliche und technische Veränderungen, wie zum Beispiel Ventilatoren gegen die Hitze, sind ebenso Ausdruck der Transformation wie neue rechtliche Rahmenbedingungen oder gesteigerte Anforderungen an das Tierwohl oder an die Arbeitsorganisation, wie beispielsweise ein bei Hitze veränderter Arbeitsrhythmus (Arbeiten in den Morgen- und Abendstunden). Diese Entwicklungen werden von den Beschäftigten nicht als Bruch mit ihren bisherigen Erfahrungen wahrgenommen, wie Heinrich, Herdenmanager in einem Mastbetrieb, anschaulich beschrieb:



„Wir haben uns ja über die Jahre, ich mach das ja jetzt auch schon über 40 Jahre, wir haben uns immer den Bedingungen angepasst [...] Man hat ja immer züchterisch [...] oder [über die] Haltungsform, hat man darauf reagiert. Auch der Gesetzgeber hat sehr viel dazu beigetragen, dass wir, die gesamten Tierhalter mussten ihr System ändern. [...] Also, wir haben uns immer angepasst.“

Die Beschäftigten in der Tierhaltung können also als transformationserfahren betrachtet werden. Neben der Normalität einer sich stetig verändernden landwirtschaftlichen Praxis, werden in dieser Branche aber auch Erfahrungen mit Disruptionen gemacht. Große Transformationsprozesse werden immer wieder durch äußere Planungsunsicherheiten unterbrochen. Ein Beispiel hierfür ist das

Hin-und-Her rund um die langfristige und finanziell ausreichende Förderung des Umbaus der Tierhaltung (vgl. Kompetenznetzwerk Nutztierhaltung 2023). Dies wurde auch von den Diskussions- teilnehmer:innen als Verunsicherung thematisiert. Ihrer Ansicht nach fehlt ein klarer äußerer Rahmen für die langfristige Planung eines klimagerechten und tierwohlorientierten Umbaus der Tierhaltung. Zugleich bestehen für Beschäftigte in der Landwirtschaft keine geeigneten Räume, um ihre Expertise und Erfahrungen in diese Transformationsprozesse einzubringen (siehe Kapitel 7.4).

6.4 Hohe Verantwortung versus wenig Handlungsspielraum

Die Arbeit in der Tierhaltung ist mit einer hohen Verantwortung verbunden und bietet zugleich selten Raum für wirkliche Mitbestimmung bei strukturellen Entscheidungen. In den oben dargestellten Verhältnissen müssen Arbeitsschritte häufig unter hohem Zeitdruck erledigt werden. So problematisierten unsere Interviewpartner:innen Situationen, in denen aufgrund von betriebswirtschaftlich engen Spielräumen und hohen Produktivitätsvorgaben entgegen fachlichem Wissen oder moralischen Vorstellungen gehandelt werden musste. Solche Dilemmata zwischen Tierwohl und Arbeitseffektivität werden durch wirtschaftlich enge Spielräume begünstigt, zum Beispiel wenn Tierarztkosten im Vergleich zum erwarteten Erlös als zu teuer eingeschätzt werden. Das Wissen, was eine gute Praxis ausmacht, diese aber aufgrund von Kosten und wirtschaftlich notwendiger Effizienz oder aufgrund von Regularien nicht umsetzen zu können, beschrieben unsere Gesprächspartner:innen als Belastung. Dies werde durch den Fachkräftemangel – zu viel Arbeit für zu wenig Menschen – noch verschärft und senke die Attraktivität des Berufs. Ein interviewter Experte für Arbeit in der Tierhaltung fasste dies anschaulich zusammen:



„Alle machen sich enorm viel Gedanken und sind, vielleicht bis auf Ausnahmen, sehr verantwortungsvoll mit dem unterwegs, was sie da tun [...], egal in welcher Managementstufe oder Tätigkeitsstufe. Man ist sehr fremdbestimmt, weil viele wissen, theoretisch, wie es besser geht. [...] Also auch für Dinge, die gefühlt unter anderem durch diesen äußeren Rahmen so laufen, wie sie laufen, übernehme ich trotzdem nachher die Verantwortung, wenn irgendwas nicht optimal gelaufen ist.“

Probleme in der Tierhaltung führen die Teilnehmenden an unseren Gruppendiskussionen also vor allem auf externe Ursachen zurück, wie beispielsweise auf praxisferne Vorgaben aus der Politik, auf Richtlinien des Handels, auf Standards von Siegeln oder auf wirtschaftlich enge Spielräume. Die Beschäftigten beziehen dabei selbstkritisch auch die eigene Verantwortung mit ein. Zugleich weisen sie aber darauf hin, dass die gesamte Branche grundlegende Veränderungen der Haltungsbedingungen braucht, um die Probleme bei der Gewährleistung des Tierwohls zu beheben.



Patrick Wicklow arbeitet als Servicetechniker. Mit einer Ausbildung als Elektroniker, einem landwirtschaftlichen Studium und praktischer Arbeit in verschiedenen landwirtschaftlichen Betrieben weiß er heute: „Mir ist wichtig, dass sich die Kühe in der modernen Technik wohlfühlen.“ Er sitzt für IG BAU im Berufsbildungsausschuss der Landwirtschaftskammer.





7. Gefühlter Druck – Emotionen in Zeiten des Wandels

Die Erzeugung und der Verzehr tierischer Lebensmittel sind seit Jahrzehnten umkämpfte und moralisch aufgeladene Themen (Settele 2022; Lemke 2018). Unsere Forschung zeigt, dass Arbeitnehmer:innen in der Nutztierhaltung diesen Diskurs teilweise als Abwertung ihrer Arbeit und ihrer Berufsidentität wahrnehmen und als Belastung empfinden. Die wahrgenommene Abwertung betrifft das Selbstverständnis, Tiere zu halten und tierische Nahrungsmittel zu produzieren. Die gegenwärtigen Entwicklungen und Debatten scheinen auch Identität und Zukunftsannahmen von Betriebsleiter:innen zu berühren und hier ebenfalls emotionale Reaktionen hervorzurufen (vgl. Bolten 2024; Kussin 2025; Grossarth 2024). Solche emotionalen Reaktionen finden in der öffentlichen Auseinandersetzung bislang kaum Berücksichtigung, dabei können sie in Transformationskonflikten zur Abwehr von Lösungen führen, wie Arjen Buijs und Anna Lawrence am Beispiel der Forstwirtschaft aufzeigen. Emotionen sollten daher stärker in (Problem-)Analysen einbezogen werden, damit notwendige Transformationsprozesse nicht durch negative Gefühle blockiert werden (Buijs/Lawrence 2013).

Für Beschäftigte in der Tierhaltung ist die tägliche Arbeit mit den Tieren emotional bedeutsam. Sie empfinden in der Regel viel Empathie und Verbundenheit mit den Tieren und dem Hof, auf dem sie arbeiten. In der Psychologie wird dies als „moralische Emotion“ bezeichnet (Tangney et al. 2007 nach Buijs / Lawrence 2013, S. 105). Negative Emotionen wie Wut oder Angst treten dagegen als Reaktionen auf, wenn beispielsweise moralische Standards verletzt werden, etwa wenn Entwicklungen als unvereinbar mit den eigenen Zielen bewertet werden (ebd.).

In unserer Untersuchung konnten wir vier Hauptthemen identifizieren, die im Kontext der Transformationsprozesse in der Landwirtschaft seitens der Beschäftigten als Abwertungserfahrung gedeutet werden und emotionale Reaktionen hervorrufen: 1) ein als moralisch und polarisierend wahrgenommener Diskurs über den Verzicht von tierischen Lebensmitteln, 2) eine als pauschal wahrgenommene Verurteilung der Arbeit in der Tierhaltung („Tierquälerei“ in der „Massentierhaltung“), 3) die Schuldzuweisung der Tierhaltung als Verursacherin des Klimawandels („Kuh als Klimakiller“) und 4) die in Medien und Politik (nicht) berücksichtigte Expertise.

7.1 Fleischlose Ernährung als (einzige) Lösung?

Die Diskussionen über fleischlose Ernährung zur Reduktion der Treibhausgasemissionen empfinden einige der von uns befragten Beschäftigten als besonders moralisch aufgeladen und zugleich als weit entfernt von den Realitäten in den landwirtschaftlichen Betrieben. Diese Wahrnehmung resultiert aus Erfahrungen in persönlichen Gesprächen, aber auch aus öffentlichen Kampagnen zu veganer Ernährung in den sozialen Medien oder aus Skandalberichten in der Presse. Demgegenüber wertschätzen die Beschäftigten die heutige Landwirtschaft und Tierhaltung als Resultat der Leistungen vorangegangener Generationen, woraus sich auch ihre eigene Motivation speist. Die tägliche Arbeit mit den Tieren hat für sie eine identitätsstiftende Bedeutung. Auch wenn die Umstellung zu einer fleischreduzierten Ernährung, wie von der Deutschen Gesellschaft für Ernährung empfohlen, oder gar die Entwicklung hin zu einer Landwirtschaft ohne Tierhaltung derzeit ein wenig realistisches Szenario darstellen, sollten die damit verbundenen Emotionen der Verunsicherung, Angst und Sorge der Beschäftigten nicht übersehen werden.

7.2 Öffentliches Bild: „Massentierhaltung“ und „Tierquälerei“

Das öffentliche Bild der Landwirtschaft und der Tierhaltung lässt die hier Beschäftigten nicht unberührt. Sie sehen ihren Arbeitsplatz pauschal als „Massentierhaltung“ bewertet und sich selbst als „Tierquäler“ verurteilt – und dies unabhängig von den Haltungsbedingungen in den Betrieben. Veronika Settele weist in ihrem Buch zur Geschichte der Massentierhaltung auf ein Auseinanderdriften der „inner- und außerlandwirtschaftliche[n] Öffentlichkeit“ hin (Settele 2022, S. 196). „Die Kluft ist groß geworden zwischen Menschen, die Tiere bewirtschaften, und solchen, die sie konsumieren – oder auch nicht mehr konsumieren“ (ebd.). Während in den großen Medien eher Skandale aus der Tierhaltung thematisiert werden, berichten die landwirtschaftlichen Fachmedien „weiterhin in erster Linie über finanzielle Optimierungsmöglichkeiten im Stall“ (ebd.).

Unsere Forschung zeigt, dass die Beschäftigten sich selbst und den gesamten Berufszweig durch negative Schlagzeilen öffentlich in ein schlechtes Licht gerückt sehen. Die Darstellungen seien pauschalisierend und vereinfacht und würden der komplexen Realität in den Betrieben nicht gerecht.

Die Herdenmanagerin Claudia brachte dies wie folgt zum Ausdruck:



„Na, in den Nachrichten wird ja auch immer nur das Negative gezeigt. Es werden immer nur die schwarzen Schafe aus der Landwirtschaft gezeigt. Ähm, wie sollen die Leute denn ein gutes Bild von uns kriegen?“

Auch Settele weist nach, wie die seit den 2010er-Jahren noch einmal stark zugenommene öffentliche Kritik verhindert, dass in der Branche tätige Menschen „ihr Tun als sozialen Erfolg [...] empfinden. Die langen täglichen Stunden im Stall und am Computer erfahren keine ideelle Wertschätzung und zudem keine finanzielle, die das Fehlen ersterer ausgleichen würde. Tierhalterinnen und -halter laufen Gefahr, persönlich beleidigt und angegriffen zu werden“ (Settele 2022, S. 197). Die tendenziell negative Sichtweise auf Tierhaltung geht auch aus einer Umfrage hervor, in der Bürger:innen nach ihrer Bewertung der Umsetzung des Tierwohls befragt wurden: Ein erheblicher Anteil der Befragten sieht dies als verbesserungswürdig an (Faletar et al. 2024). Herdenmanagerin Laura berichtete exemplarisch von persönlichen Begegnungen, die sie als belastend wahrnimmt:



„Weil, wenn man jetzt einem extremen Veganer gegenübersteht, da kann man sich dann ja schon einiges anhören. [...] Das sind jedenfalls meine Erfahrungen, dass man dann als Tierquäler gleich dargestellt wird, weil man ja in der Massentierhaltung arbeitet. Aber das ist ja gar nicht so.“

Die Arbeitnehmer:innen wünschen sich daher mehr Vertrauen und Anerkennung. Bildungsmaßnahmen beispielsweise in Schulen und Kindergärten und Informationen, die in den Medien verbreitet werden, sollten ein realistisches Bild der komplexen Arbeitsanforderungen vermitteln.

Parallel dazu sehen die von uns befragten Beschäftigten aber auch eine Verbesserung des Branchenimages. Übereinstimmend werten sie die Situation heute als „durchaus entspannter“ und stellen fest: „Früher [war das] Image noch schlechter als jetzt“.

Unsere Gesprächspartner:innen unterscheiden zwischen interessierten Menschen, „mit denen [...] man gut reden“ könne, und überzeugten Moralisten, die „man so oder so nicht umgestimmt bekomm[e]“. Die Herdenmanagerin Alexandra ist hinsichtlich eines Imagewandels der Tierhaltung zuversichtlich:



„[D]ass wir wirklich dafür sorgen, dass es den Mädels im Stall gut geht, wenn wir sie melken [...] und dass wir das alles mit Würde machen und dieses Grundbild von Landwirt gleich Massentierhalter, dass das weniger wird. [...] [V]ielleicht darf ich das ja nochmal miterleben, dass man auch die Leute in der Stadt dazu bewegen kann, dass wir nette Menschen sind und letztendlich nur die Liebe zum Tier jeden Tag dann auf deren Brot schmieren“.

Zwischen dem eigenen Selbstbild einer hoher Tierwohlorientierung und dem wahrgenommenen Fremdbild in der Öffentlichkeit besteht aus Sicht der Beschäftigten also ein Missverhältnis. Das Gefühl unter Generalverdacht zu stehen, führt unabhängig von der Position im Betrieb – also sowohl bei Arbeitgebern als auch bei den Arbeitenden – zu einem starken Zusammenhalt als Vertreter:innen der Branche, die ihre Arbeit verteidigen bzw. legitimieren müssen, und kann dadurch zur Abwehr von

Transformation beitragen, wie auch Hajo Holst, Steffen Niehoff und Martin Franz in ihrer Studie zu den Landwirtschaftsprotesten belegen (Holst et al 2025).

7.3 Tierhaltung als Ursache des Klimawandels?

Die öffentliche Debatte rund um tierische Lebensmittel und die Verantwortung der Tierhaltung für den Klimawandel aufgrund des Ausstoßes klimaschädlicher Treibhausgasemissionen nehmen die Beschäftigten als wenig konstruktiv und als Schuldzuweisung wahr. Sowohl in den Gruppendiskussionen als auch in den Einzelinterviews thematisierten sie die daraus resultierende emotionale Belastung. Ein Beschäftigter eines Milchviehbetriebs drückte dies so aus:



„[D]iese beständige Diskussion, dass, äh, sag ich mal, zum Beispiel die Milchbauern jetzt Schuld, äh, an dem CO2 sind, [...] das belastet natürlich auch die Leute, ne“.

Zugleich stellt sich für die Beschäftigten die Frage der Verhältnismäßigkeit dieser Schuldzuweisung, wie sie in einer Gruppendiskussion anhand der Gegenüberstellung mit der Luftverkehrsbranche zugespitzt wurde. Die Treibhausgasemissionen aus Fern- und Flugreisen als ein Luxus, den sich weltweit nur wenige Menschen leisten können, wurden dabei ins Verhältnis gesetzt zu denen aus der Nutztierhaltung, die Grundnahrungsmittel für sehr viel mehr Menschen produziert. Uwe, der lange als Herdenmanager und in der Mast tätig war, fasste dieses Missverhältnis wie folgt zusammen:



„Es gibt ja die Hardliner, die sagen, wir müssen wegen CO2 oder wegen dem Methanausstoß müssten wir die Rindviehhaltung komplett abschaffen. Äh, ich sag mal, die Kuh gab's vor 100 Jahren auch schon. [...] Vor 100 Jahren ist noch keiner geflogen. Warum hört man da nicht einfach wieder mit auf? [...] Warum müssen wir viermal im Jahr nach Südamerika oder sonst wohin fliegen? [...] [M]an sieht die Umweltverschmutzung im Grunde vor sich, und alles wird mehr, und die Kuh auf der Weide, die da ihren Pups macht, die soll Schuld an allem sein. Das [...] kann ich immer [nur] schwer verstehen.“

Hier sei zur Einordnung daraufhin gewiesen, dass laut der Daten der Food and Agriculture Organization (FAOSTAT) die Anzahl der Rinder in den letzten 60 Jahren global um 163 Prozent gestiegen ist (Rahmann 2023, S. 6). Die Bedeutung der intensiven Landwirtschaft als einer der Faktoren des Klimawandels ist in Bezug auf Treibhausgasemissionen quantitativ unbestreitbar.

Die Darstellung der Beschäftigten wirft allerdings die Frage nach der Gerechtigkeit auf, die auch in der Wissenschaft diskutiert wird. Einige Studien verdeutlichen, dass sowohl die Verursachung des

Klimawandel als auch die Folgen eng mit sozialer Ungleichheit verknüpft sind. Miriam Rehm, Vera Huwe und Katharina Bohnenberger decken beispielsweise auf, dass Menschen mit höheren Einkommen und Vermögen weltweit für einen überproportionalen Anteil des Energie- und Ressourcenverbrauchs durch Faktoren wie Lebensstil und „Einflussmöglichkeiten auf Investitionen, Politik und Gesellschaft“ verantwortlich sind (Rehm et al. 2023, S. 7). Ärmere Menschen sind dagegen höheren Risiken durch den Klimawandel oder anderen Umweltrisiken ausgesetzt. Ihre Arbeitsplätze bieten zum Beispiel weniger Sonnenschutz. Gleichzeitig stehen ihnen kaum Möglichkeiten der strukturellen Einflussnahme zur Verfügung (Rehm et al. 2023).

Obwohl die Arbeitswelt ein zentraler Ort für die Entstehung der ökologischen Krise ist, bestehen für die Beschäftigten in vielen Branchen kaum Mitgestaltungsmöglichkeiten in Fragen der Transformation (Schaupp 2024). Dieses Spannungsfeld wird auch von Arbeitenden in der Tierhaltung so wahrgenommen. Differenziertere Ansichten über die Verantwortung der Branche und der Bereich der eigenen Einflussnahme stellen sich ihnen als interne Konflikte und ungelöste Handlungsdilemmata dar. So sprach Klaus, der im landwirtschaftlichen Dienstleistungsbereich arbeitet, im Einzelinterview über den inneren Konflikt zwischen der Freude an der Arbeit und den Auswirkungen des täglichen Tuns auf die Umwelt:

„[M]an hat schon so ein bisschen Konflikt zwischen, äh, ich mach den Job voll gerne, ich möchte ja auch irgendwie versuchen, dass die Kühe zumindest nicht noch mehr belastet werden durch die Melktechnik [...] [M]an ist schon so ein bisschen in der Zwickmühle [...] [D]ieses komplette System [...] ist sehr ressourcenintensiv. [...] [W]eiß aber auch nicht, wie ich es im Moment gerade anders lösen soll.“

7.4 Alle wissen es besser

Weder in der Politik noch im öffentlichen Diskurs werden Beschäftigte als Fachkundige mit Praxis- und lokalem Erfahrungswissen systematisch einbezogen. Dadurch wird unter ihnen das folgende Narrativ begünstigt: Diejenigen, die die Entscheidungen treffen oder den Diskurs maßgeblich bestimmen, haben nur wenig Ahnung von der konkreten landwirtschaftlichen Praxis. Die Positionen von NGOs werden teilweise als undifferenziert wahrgenommen. Politische Entscheidungen werden auch als teilweise nicht nachvollziehbar beschrieben, und dass sie mit fehlender Planungssicherheit einhergehen. Als Reaktion darauf werden diese Akteure und ihre Ideen mit Vorbehalten betrachtet.

Buijs und Lawrence weisen in ihrer Forschung zur Forstwirtschaft darauf hin, dass Interessengruppen, die nicht dem Bereich der Wissenschaft angehören, kaum Möglichkeiten erhalten, in Transformationsprozessen ihre „kontextbezogene und erfahrungsbasierte Expertise“ einzubringen, was zur Ablehnung von Lösungsansätzen führen kann (Buijs / Lawrence 2013, S.107). Unsere Forschung gibt Hinweise auf das Potenzial von mehr demokratischer Beteiligung und Mitbestimmung von Beschäftigten der Tierhaltung. Es gilt, den Blickwinkel dahingehend zu weiten, dass für eine gelingende Transformation auch Aspekte der sozialen Gerechtigkeit berücksichtigt werden müssen.

8. Fazit

Die vorliegende Studie untersucht die Arbeitsbedingungen und Zukunftsperspektiven von Beschäftigten in der Nutztierhaltung in Deutschland. Sie steht im Kontext gesellschaftlicher und politischer Debatten über die Zukunft dieser Branche und der Forderungen nach einer deutlichen Reduzierung der Tierzahlen. Ausgangspunkt der Studie war, dass in Fragen der Transformation der Landwirtschaft die Perspektiven von Arbeitnehmer:innen bislang kaum Berücksichtigung finden. Dabei gewinnt diese Gruppe in der Landwirtschaft zunehmend an Bedeutung. Beschäftigte spielen eine zentrale Rolle für die Zukunft eines nachhaltigen Ernährungssystems. Sie setzen betriebliche Veränderungen praktisch um, verfügen über umfangreiches Erfahrungswissen und tragen täglich Verantwortung für die Tiere, die Produktionsprozesse und die Lebensmittelversorgung der Bevölkerung.

Die Ergebnisse unserer Studie zeigen, dass die Arbeitsbedingungen in der Tierhaltung vielfach belastend und von strukturellen Problemen geprägt sind. Lange und unregelmäßige Arbeitszeiten, Wochenend- und Feiertagsarbeit, zahlreiche Überstunden, geringe Löhne, eine hohe Arbeitsintensität, fehlende Mitbestimmungsmöglichkeiten sowie Defizite beim Arbeits- und Gesundheitsschutz bestimmen vielerorts den Arbeitsalltag. Gleichzeitig herrscht in vielen Betrieben ein erheblicher Arbeits- und Fachkräftemangel. Dies geht mit zusätzlichen Belastungen für die Beschäftigten einher. Der bestehende Personalmangel könnte ein Grund dafür sein, dass Sorgen um den Verlust der Arbeitsplätze im Zuge einer Transformation der Branche in unseren Daten kaum eine Rolle spielen.

Eine Strategie der Unternehmen, dem Arbeits- und Fachkräftemangel entgegenzuwirken, ist die Einstellung ausländischer Staatsbürger:innen. Die Fragmentierung der Arbeitsschritte hat es in bestimmten Bereichen der Tierhaltung ermöglicht, neue Arbeitskräfte in nur kurzer Anlernzeit einsetzen zu können. Infolgedessen etablierten sich in der Branche neue Rekrutierungs- und Beschäftigungsstrukturen, die eine hohe Flexibilisierung der Arbeit begünstigen. Vermittlungsagenturen und informelle Vermittler gewinnen in diesem Zusammenhang zunehmend an Bedeutung. Zugleich deuten die Ergebnisse unserer Untersuchung auf erhebliche Risiken prekärer Beschäftigung hin, die mit dieser Entwicklung einhergehen.

Die Studie zeigt, dass Arbeitsverdichtung und Zeitdruck es vielen Arbeitnehmer:innen erschweren, ihren eigenen Ansprüchen an eine gute Betreuung der Tiere gerecht zu werden. Die daraus entstehenden moralischen Dilemmata zwischen Tierwohl, ökonomischem Druck und fehlenden personellen Ressourcen werden von vielen Beschäftigten als emotional belastend erlebt. Trotz einer hohen

Motivation und einer starken Identifikation mit ihrer Tätigkeit berichten unsere Gesprächspartner:innen von Überlegungen, den Arbeitsplatz zu wechseln oder sogar aus der Branche auszusteigen.

Zugleich verdeutlicht die Studie, dass Beschäftigte in der Tierhaltung ihre Arbeit vielfach als gesellschaftlich sinnhaft begreifen. Die Versorgung der Bevölkerung mit Lebensmitteln sowie die Verantwortung für die Tiere sind wichtige Bestandteile ihres beruflichen Selbstverständnisses. Die von uns befragten Beschäftigten sehen in der Verbesserung des Tierwohls eine zentrale Zukunftsvision der Branche. Für eine Umsetzung von Tierwohl sehen sie gute Arbeitsbedingungen ausdrücklich als Voraussetzung. Die derzeitigen politischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen nehmen sie dagegen häufig als Hindernisse für einen langfristigen tierwohl- und klimagerechten Umbau der Tierhaltung wahr.

Die Folgen des Klimawandels haben bereits heute erhebliche Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen in der Tierhaltung. Besonders die zunehmende Belastung durch Hitze wurde von unseren Gesprächspartner:innen als Problem für Mensch und Tier genannt. Hitzewellen verändern Arbeitsabläufe, erhöhen den technischen Aufwand in den Betrieben und führen zu zusätzlichen Belastungen, etwa durch die Verlagerung der Arbeitszeiten in die frühen Morgen- oder späten Abendstunden. Gleichzeitig beschrieben die Beschäftigten ihren Umgang mit den Klimafolgen überwiegend pragmatisch und lösungsorientiert. Im Mittelpunkt ihrer Vorschläge stehen dabei technische und organisatorische Anpassungsmaßnahmen wie Stallkühlung, Lüftungssysteme oder Veränderungen im Wassermanagement.

Die öffentliche Debatte über die Verantwortung der Tierhaltung – insbesondere der Rinderhaltung – für den Klimawandel empfinden die Beschäftigten dagegen teilweise als einseitig oder ungerecht. Manche erleben diesen Diskurs als moralische Abwertung ihrer Arbeit und ihrer beruflichen Identität.

Studien zu Transformationskonflikten in anderen Branchen zeigen, dass Beschäftigte mit Transformation zwar auch positive Effekte auf die Umwelt verbinden, zugleich jedoch vor allem eine Zunahme sozialer Ungleichheit und eine Senkung des Lebensstandards befürchten. Sie sehen nicht nur ihre eigenen Arbeitsplätze, sondern auch die Zukunft ihrer Kinder und ihrer Regionen gefährdet (vgl. Schulz/Trappmann 2023; Dörre et al. 2023). Daraus lässt sich folgern, dass eine breite gesellschaftliche Akzeptanz für einen ökologischen Umbau der Wirtschaft nur unter Einbeziehung der Perspektiven der Beschäftigten gelingen kann. Aber genau diese Perspektiven und Erfahrungswerte wurden bislang nur unzureichend in die betrieblichen, politischen, wissenschaftlichen und gesellschaftlichen Auseinandersetzungen einbezogen.

Die Beschäftigten in der Tierhaltung können als Akteursgruppe verstanden werden, die über Transformationserfahrung verfügt und es gewohnt ist, mit technischen, organisatorischen und politischen Veränderungen umzugehen. In unseren Interviews und Gruppendiskussionen kam das umfangreiche praktische Wissen der Beschäftigten bezüglich der Tierhaltung, der Arbeitsorganisation und der konkreten Herausforderungen im Umgang mit dem Klimawandel zum Vorschein. Dieses Wissen sollte künftig stärker als Ressource für die Gestaltung und praktische Umsetzung der landwirtschaftlichen Transformation genutzt werden. Dafür wird die demokratische Teilhabe aller Beteiligten empfohlen.

Transformationsprozesse berühren Fragen sozialer Gerechtigkeit. Für eine sozial gerechte und langfristig tragfähige Transformation der Tierhaltung braucht es mehr Räume, in denen Beschäftigte ihre Erfahrungen und Vorstellungen einbringen können – sowohl auf betrieblicher Ebene als auch in politischen und gesellschaftlichen Debatten. Dazu gehören betriebliche Mitbestimmungsstrukturen wie Betriebsräte, Runde Tische in den Regionen sowie überregionale politische Entscheidungsprozesse, in die die Arbeitnehmer:innen und ihre Interessensvertretungen stärker eingebunden werden sollten. Gewerkschaften könnten hier eine wichtigere Rolle einnehmen und eben jene Räume schaffen bzw. mitgestalten, in denen soziale und ökologische Fragen gemeinsam diskutiert werden.

Die strukturelle Verbesserung der Arbeitsbedingungen sollte im Zentrum der Bemühungen stehen, auch um Arbeits- und Fachkräfte langfristig in der Branche zu halten. Notwendig ist ein grundlegender Kulturwandel, der gute Arbeitsbedingungen und Mitbestimmung zu festen Bestandteilen einer nachhaltigen Landwirtschaft erhebt. Eine zukunftsfähige Agrarförderung sollte künftig stärker an soziale Kriterien geknüpft werden. Gute Arbeitsbedingungen und Tarifbindung könnten beispielsweise bei der Vergabe öffentlicher Fördermittel mehr Beachtung finden. Die agrarpolitischen Rahmenbedingungen sollten zudem darauf ausgerichtet sein, eine ausreichende Personalausstattung in der Landwirtschaft und in der Tierhaltung zu gewährleisten.

Auf betrieblicher Ebene könnten gemeinsam mit den Beschäftigten entwickelte Hitzeschutz- und Anpassungsmaßnahmen dazu beitragen, die Folgen des Klimawandels für Mensch und Tier zu verringern. Betriebsräte könnten bei der Entwicklung und Umsetzung entsprechender Maßnahmen eine wichtige Rolle einnehmen.

Es besteht weiterer Forschungsbedarf. Notwendig sind umfassendere Untersuchungen zu den Arbeitsbedingungen in der Landwirtschaft, etwa nach dem Vorbild des DGB-Index Gute Arbeit, wobei die Auswirkungen des Arbeits- und Fachkräftemangels auf Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitsbelastungen hervorzuheben wären. Dabei sollten insbesondere die konkreten Auswirkungen der Klimafolgen – vor allem der Zunahme von Extremwetterereignissen – auf die Arbeitsbedingungen und die konkrete Arbeitsorganisation wie Arbeitszeitgestaltung in den Blick genommen werden. Forschungsbedarf besteht darüber hinaus bezüglich neuer Formen der Beschäftigung von Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit in der Tierhaltung. Dies betrifft vor allem die Rolle von Vermittlungsagenturen und informellen Vermittlern, den Umfang dieser bislang wenig erforschten Beschäftigungsformen sowie die Arbeits- und Lebensbedingungen, gesundheitlichen Risiken und Mobilitätsmuster der migrantischen Arbeitnehmer:innen.

Die vorliegende Studie kann hierzu lediglich einen ersten Einblick bieten. Deutlich wird jedoch, dass die Transformation der Tierhaltung nicht allein als technische, ökonomische oder ökologische Herausforderung zu verstehen ist, sondern auch emotionale und soziale Dimensionen aufweist. Dieser Prozess ist eng mit Fragen nach guter Arbeit, sozialer Teilhabe und gesellschaftlicher Anerkennung verbunden. Eine nachhaltige Zukunft der Tierhaltung wird daher nur gelingen, wenn die Perspektiven der Beschäftigten systematisch berücksichtigt und ihre Arbeits- und Lebensbedingungen substanziell verbessert werden.

9. Literatur und Quellen

Alle im Folgenden zitierten Internetquellen wurden am 11. Mai 2026 zuletzt abgerufen.

Agora Agrar (2024): Agriculture, forestry and food in a climate neutral EU. The land use sectors as part of a sustainable food system and bioeconomy, <https://www.agora-agriculture.org/publications/agriculture-forestry-and-food-in-a-climate-neutral-eu>

BA – Bundesagentur für Arbeit (o. D.-a): Klassifikation der Wirtschaftszweige, <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Grundlagen/Klassifikationen/Klassifikation-der-Wirtschaftszweige/Klassifikation-der-Wirtschaftszweige-Nav.html>

BA – Bundesagentur für Arbeit (o. D.-b): Entgelte nach Berufen im Vergleich, <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Entgelte-Berufe/Entgelte-nach-Berufen-im-Vergleich-Nav.html>

BA – Bundesagentur für Arbeit (o. D.-c): Engpassanalyse, https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Fachkraeftebedarf/Engpassanalyse-Nav.html?Thema%3Dsuche%26DR_Region%3Dd%26DR_Anf%3D2%26DR_Berufe%3D1121%26mapHadSelection%3Dfalse

BA – Bundesagentur für Arbeit (2026): Statistik der Bundesagentur für Arbeit (Auftragsnummer 401106), erhältlich auf Anfrage.

BAuA – Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2022): Klimawandel und Arbeitsschutz, <https://doi.org/10.21934/baua:bericht20220601>

BMLEH – Bundesministerium für Landwirtschaft, Ernährung und Heimat (2023): Landwirtschaftliche Arbeitskräfte, <https://www.bmel-statistik.de/landwirtschaft/landwirtschaftliche-arbeitskraefte>

BMLEH – Bundesministerium für Landwirtschaft, Ernährung und Heimat (2026a): Versorgungsbilanzen Fleisch, <https://www.bmel-statistik.de/ernaehrung/versorgungsbilanzen/fleisch>

BMLEH – Bundesministerium für Landwirtschaft, Ernährung und Heimat (2026b): Verkaufserlöse der Landwirtschaft, <https://www.bmel-statistik.de/landwirtschaft/landwirtschaftliche-gesamtrechnung/verkaufserloes>

Bolten, Anika (2024): Fehler, Scheitern und Versagen in der Landwirtschaft. Der Umgang mit den eigenen und fremden Erwartungen bei einer vermeintlichen Nichterfüllung, Kassel: Kassel University Press, <https://doi.org/10.17170/kobra-2024091010807>

Buijs, Arjen / Lawrence, Anna (2013): Emotional Conflicts in Rational Forestry: Towards a Research Agenda for Understanding Emotions in Environmental Conflicts. In: Forest Policy and Economics, 33 (2013), S. 104–11, <https://doi.org/10.1016/j.forpol.2012.09.002>

Bundesregierung (2025): Klimaschutzbericht 2025, <https://dserver.bundestag.de/btd/21/012/2101250.pdf>

BZL – Bundesinformationszentrum Landwirtschaft (2025): Landwirt/Landwirtin als Beruf, <https://www.landwirtschaft.de/wirtschaft/beruf-und-betrieb/landwirtschaft-als-beruf/landwirt-in-als-beruf>

Dörre, Klaus / Liebig, Steffen / Lucht, Kim / Sittel, Johanna (2023): Klasse gegen Klima? Transformationskonflikte in der Autoindustrie. In: Berliner Journal für Soziologie, 34 (2023), S. 9–46, <https://doi.org/10.1007/s11609-023-00514-z>

DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund (o. D.-a): DGB-Index Gute Arbeit, <https://index-gute-arbeit.dgb.de/>

DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund (o. D.-b): Was ist der DGB-Index Gute Arbeit? <https://index-gute-arbeit.dgb.de/dgb-index-gute-arbeit/was-ist-der-index>

DGE – Deutsche Gesellschaft für Ernährung (2026): Fleisch und Wurst – weniger ist mehr, <https://www.dge.de/gesunde-ernaehrung/gut-essen-und-trinken/dge-empfehlungen/fleisch-und-wurst/>

Faletar, Ivica / Meyer-Höfer, Marie von / Christoph-Schulz, Inken (2024): Sicht der Bürgerinnen und Bürger auf Tierwohl: Wahrnehmung, Bewertung, Vorstellung und Finanzierung einer verbesserten Nutztierhaltung. In: Journal of Consumer Protection and Food Safety, 19 (2024), S. 13–19, <https://doi.org/10.1007/s00003-024-01482-z>

Fitzenberger, Bernd / Hack, Florian (2025): Sichtbare und mögliche Effekte des Klimawandels auf den deutschen Arbeitsmarkt, IAB-Forschungsbericht 8|2025, <https://doi.org/10.48720/IAB.FB.2508>

Grossarth, Jan (2024): Über den Tellerrand gedacht – ein Plädoyer für lösungsorientierte Diskurse um eine zukunftsfähige Landwirtschaft. In: Hirschfelder, Gunther / Winterberg, Lars / John, René / Rückert-John, Jana / Schirme, Corinna (Hrsg.): Fleischwissen. Zur Verdinglichung des Lebendigen in globalisierten Märkten, Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, S. 141–148, <https://doi.org/10.13109/9783666302534.141>

Gotter, Christa (2018): Kompetenzanforderungen und Kompetenzentwicklung in der Arbeit mit Nutztieren. Eine explorative Betriebsfallstudie im Spannungsfeld von empathischer Fürsorge und emotionaler Distanz. In: Kauffeld, Simone / Frerichs, Frerich (Hrsg.): Kompetenzmanagement in kleinen und mittelständischen Unternehmen. Eine Frage der Betriebskultur?, Berlin: Springer-Verlag, S. 37–54.

Gotter, Christa / Wiener, Bettina / Winge, Susanne (2018): Landwirtschaftliche Beschäftigung in Deutschland im Kontext gesellschaftlichen Wandels. In: Petrick, Martin / Wiener, Bettina (Hrsg.): Landwirtschaftliches Personalmanagement im Kontext internationaler Zuwanderung nach Deutschland. Ein Lehrmodul für Führungskräfte, Halle (Saale): Universitätsverlag Halle-Wittenberg, S. 1–48.

Gotter, Christa (2020): Im Einklang mit den Ansprüchen. In: Bauernzeitung, 48 (2020), S. 44–45, https://www.iamo.de/fileadmin/user_upload/2020-48-Gotter-bauernzeitung.pdf

Holst, Hajo / Niehoff, Steffen / Franz, Martin (2025): Rückwärts in die Zukunft – die Landwirtschaftsproteste 2023/24 und das Greening des landwirtschaftlichen Modernisierungspfades. In: Forschungsjournal Soziale Bewegungen, 38 (2025) 4, S. 601–632, <https://doi.org/10.1515/fjsb-2025-0050>

Humpenöder, Florian / Popp, Alexander / Merfort, Leon / Luderer, Gunnar et al. (2024): Food matters: Dietary shifts increase the feasibility of 1.5°C pathways in line with the Paris Agreement in Science Advances, <https://doi.org/10.1126/sciadv.adj3832>

Kompetenznetzwerk Nutztierhaltung (2020): Vorschlag für ein Zielbild einer zukunftsfähigen Nutztierhaltung. Kompetenznetzwerk Nutztierhaltung des BMEL („Borchert-Kommission“). https://www.bmleh.de/SharedDocs/Archiv/Downloads/200211-empfehlung-kompetenznetzwerk-nutztierhaltung.pdf?__blob=publicationFile&v=4

Kompetenzzentrum Nutztierhaltung (2023): Statement des Kompetenznetzwerks Nutztierhaltung, 2. Juni 2023, https://www.bmleh.de/SharedDocs/Downloads/DE/_Tiere/Nutztiere/230602-beschluss-kompetenznetzwerk.pdf?__blob=publicationFile&v=4

Kussin, Matthias (2025): Zukunftsdiskurse und agrarische Praxis. Zur Relevanz der landwirtschaftlichen Identität in der Transformation. In: Henkel, Anna / Kussin, Matthias / Brandhuber, Holli / Hirte, Katrin / Scheler, Laura (Hrsg.): Agrarwissen in der Reflexion. Sozial- und kulturwissenschaftliche Perspektiven auf die Transformation von Landwirtschaft, Bielefeld: Transcript Verlag, S. 147–162, <https://doi.org/10.14361/9783839476987-011>

Lemke, Harald (2018): Szenarien der Ernährungswende: Gastrosophische Essays zur Transformation unserer Esskultur, Bielefeld: Transcript Verlag, <https://doi.org/10.1515/9783839444832>

Prause, Louisa (2021): Digital Agriculture and Labor: A Few Challenges for Social Sustainability. In: Sustainability, 13 (2021) 11, Artikelnr. 5980, <https://doi.org/10.3390/su13115980>

Rackwitz, Hans (2025): Betriebliche Umwelterfahrungen und Interpretationsmuster von Beschäftigten in der Bau- und Forstwirtschaft, Altenpflege und Stromversorgung, Vortrag auf dem WSI-Herbstform 2025 „Krisen, Kämpfe, Lösungen: Transformationskonflikte im sozial-ökologischen Wandel“, Berlin, 12. November 2025, https://www.boeckler.de/data/downloads/OEA/Veranstaltungen/2025/v_2025_11_12_rackwitz.pdf

Rahmann, Gerold (2023): Es geht auch ohne Nutztiere: Ein agrarphilosophischer Diskussionsbeitrag zur Zukunft der Nutztierhaltung, hrsg. v. Thünen-Institut für Ökologischen Landbau, https://www.openagrar.de/receive/openagrar_mods_00091589

Rehm, Miriam / Huwe, Vera / Bohnenberger, Katharina (2023): Klimasoziale Transformation – Klimaschutz und Ungleichheitsreduktion wirken Hand in Hand, Nachhaltige Soziale Marktwirtschaft Focus Paper #6, hrsg. v. Bertelsmann Stiftung, https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/W_Focus_Paper__6_Klimasoziale_Transformation.pdf

REWE Group (2025): Zukunft beginnt auf dem Teller: Die Planetary Health Diet – und warum wir uns daran orientieren, <https://www.rewe-group.com/de/presse-und-medien/newsroom/stories/zukunft-beginnt-auf-dem-teller-die-planetary-health-diet-und-warum-wir-uns-daran-orientieren/>

Richardson, Katherine / Steffen, Will / Lucht, Wolfgang / Bendtsen, Jørgen et al. (2023): Earth beyond six of nine planetary boundaries. In: Science Advances, 9 (2023) 37, <https://doi.org/10.1126/sciadv.adh2458>

Schaupp, Simon (2024): Stoffwechselfolitik: Arbeit, Natur und die Zukunft des Planeten, Berlin: Suhrkamp Verlag.

Scheffler, Margarethe / Wiegmann, Kirsten / Schneider, Christian / Borkowski, Kerstin (2022): Gesundes Essen fürs Klima. Auswirkungen der Planetary Health Diet auf den Landwirtschaftssektor: Produktion, Klimaschutz, Agrarflächen. Eine Studie des Öko-Instituts im Auftrag von Greenpeace, https://www.oeko.de/fileadmin/oekodoc/Planetary_Health_Diet_-_Landwirtschaft.pdf

Seibert, Holger / Schwengler, Barbara / Wiethölter, Doris (2022): Berufsspezifische Lohnunterschiede. In einigen Helferjobs verdienen Fachkräfte mehr als in ihrem erlernten Beruf, IAB-Kurzbericht 14|2022, <https://doku.iab.de/kurzber/2022/kb2022-14.pdf>

Settele, Veronika (2022): Deutsche Fleischarbeit. Geschichte der Massentierhaltung von den Anfängen bis heute, München: C. H. Beck.

SVLFG – Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (2021): Aktuelles zu Sicherheit und Gesundheitsschutz. Staub, <https://cdn.svlfg.de/fiona8-blobs/public/svlfgonpremiseproduction/3ca12e5acfb878295/d6dc6aac02a3/b43-broschuere-staub.pdf>

SVLFG – Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (2025): Präventionsbericht 2024, <https://www.svlfg.de/praeventionsbericht-2024>

SVLFG – Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (o. D.-a): Sichere Rinderhaltung, <https://www.svlfg.de/rinderhaltung>

SVLFG – Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (o. D.-b): Unterweisung, <https://www.svlfg.de/unterweisung>

Statista (2025): Futtermittel: Daten & Fakten, <https://de.statista.com/themen/11860/futtermittel/#topicOverview>

Statistisches Bundesamt (2017): Fachserie 3 Reihe 2.18. Land- und Forstwirtschaft, Fischerei. Arbeitskräfte und Berufsbildung der Betriebsleiter/Geschäftsführer. Agrarstrukturerhebung 2016, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2024a): Landwirtschaftliche Betriebe. Ausgewählte Merkmale im Zeitvergleich, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Landwirtschaft-Forstwirtschaft-Fischerei/Landwirtschaftliche-Betriebe/Tabellen/ausgewahlte-merkmale-zv.html>

Statistisches Bundesamt (2024b): Statistischer Bericht – Landwirtschaftliche Betriebe – Arbeitskräfte und Berufsbildung der Betriebsleitung/Geschäftsführung – 2023, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Landwirtschaft-Forstwirtschaft-Fischerei/Landwirtschaftliche-Betriebe/Publikationen/Downloads-Landwirtschaftliche-Betriebe/statistischer-bericht-arbeitskraefte-2030218239005.html>

Statistisches Bundesamt (2026): Landwirtschaftliche Betriebe mit Viehhaltung, Viehbestand: Bundesländer, Stichtag, Tierarten, <https://www-genesis.destatis.de/datenbank/online/statistic/41141/table/41141-0104/chart/line>.

Thünen-Institut (2026): Treibhausgasemissionen aus der Landwirtschaft, <https://www.thuenen.de/de/themenfelder/klima-und-luft/emissionsinventare-buchhaltung-fuer-den-klimaschutz/treibhausgas-emissionen-aus-der-landwirtschaft>

Top Agrar (2025): Lidl richtet Sortiment an „Planetary Health Diet“ aus, <https://www.topagrar.com/markt/news/lidl-richtet-sortiment-an-planetary-health-diet-aus-20019737.html>

Schulz, Felix / Trappmann, Vera (2023): Erwartungen an die sozial-ökologische Transformation: Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage zu Klimawandel und Arbeitswelt, Working Paper Forschungsförderung Nr. 308, hrsg. v. Hans-Böckler-Stiftung, <https://hdl.handle.net/10419/279560>

UBA – Umweltbundesamt (2025): Klima- und umweltfreundliche Ernährung: fleischreduziert, vegetarisch oder vegan, <https://www.umweltbundesamt.de/umwelttipps-fuer-den-alltag/essen-trinken/klima-umweltfreundliche-ernaehrung>

WBA – Wissenschaftlicher Beirat für Agrarpolitik beim BMEL (2015): Wege zu einer gesellschaftlich akzeptierten Nutztierhaltung – Gutachten, https://www.bmleh.de/SharedDocs/Downloads/DE/_Ministerium/Beiraete/agrarpolitik/GutachtenNutztierhaltung.html

WBAE – Wissenschaftlicher Beirat für Agrarpolitik, Ernährung und gesundheitlichen Verbraucherschutz beim BMEL (2020): Politik für eine nachhaltigere Ernährung. Eine integrierte Ernährungspolitik entwickeln und faire Ernährungsumgebungen gestalten. Gutachten, https://www.bmleh.de/SharedDocs/Archiv/Downloads/wbae-gutachten-nachhaltige-ernaehrung.pdf?__blob=publicationFile&v=3

ZKL – Zukunftskommission Landwirtschaft (2021): Zukunft Landwirtschaft. Eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, <http://www.bmel.de/goto?id=89464>

Wie erleben Beschäftigte in der Tierhaltung den Wandel ihrer Branche?

Die vorliegende Studie untersucht erstmals die Arbeits- und Lebensbedingungen abhängig Beschäftigter in der Tierhaltung in Deutschland sowie ihre Perspektiven auf anstehende Transformationsprozesse. Sie zeigt: Die Beschäftigten identifizieren sich stark mit ihrem Beruf und empfinden ihre Arbeit mit den Tieren als sinnstiftend. Gleichzeitig ist ihr Arbeitsalltag häufig von Personalmangel, Zeitdruck, langen Arbeitstagen, niedrigen Löhnen sowie zunehmend von Hitzebelastung und Extremwetterereignissen geprägt.

Viele Beschäftigte fühlen sich in den Debatten um die Zukunft der Tierhaltung kaum einbezogen. Dabei verfügen gerade sie über wertvolles Erfahrungswissen – von der Arbeitsorganisation bis zum Umgang mit den konkreten Herausforderungen des Klimawandels.

Die Studie beleuchtet außerdem die Situation migrantischer Beschäftigter, die eine immer wichtigere Rolle bei der Sicherung des Arbeitskräftebedarfs spielen. Gleichzeitig sind sie überdurchschnittlich häufig von prekären Beschäftigungsverhältnissen und hoher Abhängigkeit von ihren Arbeitgebern betroffen.

Die Ergebnisse machen deutlich: Eine Transformation der Tierhaltung hin zu einem nachhaltigen Ernährungssystem kann nur gelingen, wenn gute Arbeit und Mitbestimmung realisiert und die Beschäftigten aktiv in die Gestaltung des Wandels einbezogen werden. Als bedeutende Gruppe sind es die Beschäftigten, die die Veränderungen im Arbeitsalltag mittragen und umsetzen. Ihr Erfahrungswissen ist eine zentrale Ressource für die Zukunft der Landwirtschaft.



PECO

Institut für
zukunftsfähige
Arbeitswelten