

6. Der Arbeitsprozess im Zuckerrohrsektor in São Paulo

In diesem Kapitel stelle ich die Ausgestaltung des Arbeitsprozesses im Zuckerrohrsektor dar. Das Kapitel dient dazu, einen Überblick über den Arbeitsprozess und die verschiedenen Formen von Arbeit zu bieten. Der Arbeitsprozess spielt eine wichtige Rolle, um Klassenverhältnisse sowie Ursachen, Formen und Ausmaß des Widerstands der Arbeiter*innen und Klassenorganisationen zu erklären.

Die Elemente des Arbeitsprozesses, also die technische Ausgestaltung des Produktionsprozesses, die Verteilung der Aufgaben zwischen den Arbeiter*innen innerhalb dessen, die Arbeitsverhältnisse und -bedingungen, die Einstellungskriterien der Arbeiter*innen, Hierarchien und Beziehungen der Arbeiter*innen untereinander sowie Mechanismen, über die das Unternehmen Kontrolle über die Arbeiter*innen ausübt, wirken sich auf das Verhalten der Arbeiter*innen aus. So können Arbeitgeber*innen durch die Ausgestaltung des Arbeitsprozesses Widerstand von Arbeiter*innen, etwa durch Kontrollmechanismen, erschweren. Der Arbeitsprozess kann aber ebenso Möglichkeiten für die Organisation von Arbeiter*innen schaffen und Ansatzpunkte für Widerstand bieten.

6.1 Die Produktions- und Arbeitsabläufe

Die Arbeit in Zuckerrohrunternehmen ist in zwei Produktionssphären aufgeteilt, den landwirtschaftlichen Bereich und den industriellen Bereich. Der landwirtschaftliche Bereich umfasst die Produktion von Zuckerrohr auf den Feldern. Der industrielle Bereich beinhaltet die Weiterverarbeitung des Zuckerrohrs zu Ethanol-Kraftstoffen, zu spezifischen Alkoholen für die Herstellung von Kosmetika, Lebensmitteln oder Pharmazeutika, zu Zucker oder

zu Brennstoffen für die Strom- und Wärmeversorgung in den Zuckerrohrfabriken. Beide Bereiche sind organisatorisch getrennt, aber voneinander abhängig. Der industrielle Bereich in den Fabriken ist auf eine stetige Versorgung mit Zuckerrohr angewiesen, um eine konstante Produktion sicherzustellen. Das Ziel der Unternehmen ist es daher, diese Bedingung zu erfüllen (Souza 2013: 122). Da der Fokus meiner Arbeit auf der Landarbeit liegt, konzentriere ich mich auf den landwirtschaftlichen Bereich der Unternehmen, also alle Arbeitsschritte, die auf dem Feld und vor der Weiterverarbeitung in den Zuckerrohrfabriken stattfinden.

Die Arbeit auf dem Feld umfasst folgende Arbeitsschritte: die Vorbereitung des Bodens, das Pflanzen, Düngen und Spritzen sowie die Ernte des Zuckerrohrs. Die Hauptarbeitszeit ist in der Trockenzeit von April bis Dezember, in der auch die Ernte stattfindet. Da verschiedene Zuckerrohrsorten mit unterschiedlich langen Wachstumsphasen gepflanzt werden, kann im gesamten Zeitraum – außer bei Regen – geerntet werden (Barreto 2018: 160–161; Reis 2017: 94; Thomaz Júnior 2002: 184). Im Folgenden stelle ich die verschiedenen Produktionsschritte auf dem Feld vor und beschreibe, welche Arbeiter*innen daran jeweils beteiligt sind.

Der erste Arbeitsschritt ist die Vorbereitung des Bodens für den Anbau des Zuckerrohrs. Hierzu entfernen Arbeiter*innen Reste bereits geernteten Zuckerrohrs oder anderer Pflanzen, entfernen Steine und sonstige Hindernisse und pflügen, ebnen und begradigen die Felder, um sie für die maschinelle Ernte anzupassen. Sie legen die Felder mit parallelen Furchen für das Pflanzen an, sodass eine Erfassung des Feldes per GPS möglich ist. Für diese Arbeitsschritte werden inzwischen hauptsächlich Maschinen eingesetzt, deren Arbeit von manuellen Arbeiter*innen ergänzt wird. Für manuelle Arbeitsteams verbleiben somit nur Aufgaben wie Steine und andere Hindernisse zu entfernen (Barreto 2018: 148; Reis 2017: 114–116).

Zuckerrohr wird maschinell, semi-maschinell oder manuell gepflanzt. Dabei werden keine Samen, sondern Stecklinge verwendet. Beim manuellen Pflanzvorgang schneiden Arbeiter*innen Zuckerrohr in Stücke, die Arbeiter*innengruppen von einem Traktor aus in den Furchen verteilen. Ein weiteres Team verkleinert diese Teile noch einmal und steckt sie in regelmäßigen Abständen in die Furchen. Lkws und Traktoren unterstützen den Transport und die Düngung. Bei der maschinellen Pflanzung erfolgen die beschriebenen Arbeitsschritte (fast) ausschließlich maschinell. Moderne Pflanzmaschinen führen alle Schritte wie das Furchen, Düngen, Verteilen der Pflanzen, Sprühen von Pflanzenschutzmitteln und Abdecken der Pflanzen mit Erde aus. Ältere

Pflanzmaschinen sind hingegen zusätzlich zu Fahrer*innen auf manuelle Helfer*innen angewiesen, weshalb der Pflanzvorgang hier semi-maschinell abläuft. Arbeitsteams (pt. *frentes*) bestehen in der Regel aus einem*r Vorarbeiter*in (pt. *lider*), Pflanzmaschinenfahrer*innen und manuellen Helfer*innen. Lkw-Fahrer*innen, die die Zuckerrohrpflanzen, Dünge- und Spritzmittel liefern, Mechaniker*innen sowie Fahrer*innen von Tanklastern unterstützen das Team nach Bedarf (Barreto 2018: 148–158; Reis 2017: 116–119).

Nachdem das Zuckerrohr gepflanzt ist, fallen Aufgaben an, um das Wachstum der Zuckerrohrpflanze zu fördern. Hierzu gehören das Düngen, wofür die Unternehmen häufig Vinasse (pt. *vinhaça*) – eine Restflüssigkeit der Zucker- und Ethanolproduktion – nutzen, sowie die Pflege des Bodens. Diese Aufgaben erledigen Traktorfahrer*innen und manuelle Helfer*innen. Zudem spritzen Arbeiter*innen Herbizide und Pestizide, um Unkraut und Ungeziefer zu bekämpfen. Dies geschieht manuell, mit Traktoren oder per Flugzeug. Eine weitere Aufgabe ist das Einsammeln der Erntereste, die zur Energiegewinnung verbrannt werden. Um diese Arbeiten zu erledigen, nutzen Firmen manuelle Arbeiter*innen sowie inzwischen auch mechanisierte Arbeit (Reis 2017: 125–134; Silva et al. 2014: 89–91).

Die Ernte des Zuckerrohrs erfolgt ebenfalls maschinell oder manuell. Bis Ende der 2000er Jahre wurde Zuckerrohr in der Regel abgebrannt und anschließend manuell geerntet (vgl. Kapitel 5.2.3). Infolge des Gesetzes *Lei Estadual 11.241/2002* im Jahre 2002 und des freiwilligen Abkommens *Protocolo Agroambiental* mit der Regierung São Paulos im Jahre 2007 beendeten Zuckerrohrunternehmen das Abrennen von Zuckerrohr bis 2017 fast vollständig. Damit verbunden ist die Umstellung auf eine mechanisierte Ernte des nicht-abgebrannten Zuckerrohrs.

6.2 Manuelle und mechanisierte Arbeitsplätze

Besaßen Unternehmen in São Paulos Zuckerrohrsektor im Jahre 2006 insgesamt erst 753 Erntemaschinen, stieg diese Zahl auf 3.283 im Jahre 2014. Mit dieser Umstellung änderte sich seit 2007 auch die Dominanz manueller Arbeit hin zu maschineller Arbeit. Manuelle Arbeit orientiert sich seitdem an maschineller Arbeit, auf welche die gesamte Produktion ausgerichtet ist (Baccarin 2016: 123; Silva et al. 2014: 95).

Entsprechend des Anstiegs maschineller Arbeit veränderten sich auch die Beschäftigungszahlen im Zuckerrohrsektor. Seit Einführung des *Protocolo*

Agroambiental im Jahre 2007 nahm die Beschäftigung im landwirtschaftlichen Bereich des Zuckerrohranbaus in São Paulo deutlich ab und halbierte sich zwischen 2007 und 2017 von 209.700 auf 104.755 Angestellte. Verantwortlich dafür waren die Kürzungen von Arbeitsplätzen für ungelernte manuelle Arbeiter*innen wie Zuckerrohrschneider*innen oder manuelle Pflanze*rinnen. Gleichzeitig stieg die Beschäftigung der Fahrer*innen von Ernte- und Pflanzmaschinen sowie Traktoren im selben Zeitraum um 71 Prozent von 24.279 Angestellten auf 41.517 an. Die Anzahl hochqualifizierter Facharbeiter*innen wie Agraringenieure oder Angestellte in der Leitungsebene im landwirtschaftlichen Bereich erhöhte sich zwischen 2007 und 2017 um ca. zehn Prozent (Baccarin/Ferreira 2016, 2018; Tabelle 2)¹.

Die agrarindustrielle Transformation des Zuckerrohrsektors hatte somit verschiedene Effekte auf die Beschäftigung innerhalb des Sektors. Während in der Industrie und Verwaltung der Unternehmen durch das Wachstum der Unternehmen mehr Arbeitsplätze entstanden, gingen im landwirtschaftlichen Bereich viele Arbeitsplätze verloren. Gleichzeitig fand auch ein Wandel der Qualität der Arbeitsplätze statt: von gering qualifizierten Landarbeiter*innen zu teilweise hochqualifizierten Erntemaschinenfahrer*innen (Baccarin 2016: 137–138; Baccarin/Ferreira 2018).

1 Die Berechnungen – siehe auch Tabelle 2 – führten José Baccarin und João Ferreira (2018) und Baccarin et al. (2020) mit Daten des MTEs durch. Das MTE versieht Arbeiter*innengruppen mit detaillierten Codes. Baccarin und Ferreira (2018) und Baccarin et al. (2020) haben die Arbeiter*innen in verschiedene Kategorien eingruppiert. In die Gruppe der Angestellten im landwirtschaftlichen Bereich fallen alle dort im Unternehmen angestellten Arbeiter*innengruppen. Hierzu gehören ungelernte, manuelle Arbeiter*innen wie Zuckerrohrschneider*innen oder Herbizidsprüher*innen, mechanisierte Arbeiter*innen wie Ernte- oder Pflanzmaschinenfahrer*innen und leitende Angestellte wie Agraringenieur*innen. Unter Angestellte in der Industrie fallen alle Arbeiter*innen, die in den Weiterverarbeitungsprozess von Zuckerrohr zu Ethanol oder Zucker in der Zuckerrohrfabrik involviert sind. Hierzu zählen etwa Ingenieur*innen, Techniker*innen oder Chemiker*innen. Im Bereich der Angestellten der Verwaltung finden sich etwa Controller*innen oder Personalmanager*innen, zum Transport und Wartung gehören alle Fahrer*innen wie Lkw-Fahrer*innen oder Löschfahrzeugfahrer*innen und Techniker*innen, die zur Wartung von Maschinen oder Fahrzeugen eingestellt sind. Unter sonstige Tätigkeiten fallen Arbeiter*innen, die in Bereichen außerhalb der Zucker- oder Ethanolproduktion angestellt sind, wie Köch*innen oder Wäscher*innen (Baccarin 2016: 183–187).

Tabelle 2: Beschäftigung im Zuckerrohrsektor São Paulos

	2007	2010	2014	2017
Angestellte im landwirtschaftlichen Bereich	209.700	180.147	124.256	104.755
(ungelernte) manuelle Arbeiter*innen	178.510	140.460	73.271	55.530
mechanisierte Arbeiter*innen	24.279	31.867	42.312	41.517
Facharbeiter*innen & leitende Angestellte	6.911	7.821	8.673	7.708
Angestellte in Industrie	40.186	46.815	45.921	42.609
Angestellte: Verwaltung, Transport, Support	61.637	76.007	91.056	89.502
Transport und Wartung	32.748	—	—	58.721
Sonstige Tätigkeiten	4.600	7.444	2.924	2.917
Gesamt	316.122	310.413	264.168	239.784

Quelle: Baccarin/Ferreira (2018), Baccarin et al. (2020: 612), eigene Darstellung

6.3 Formen der Kontrolle von Unternehmen

Um Kontrolle über Arbeiter*innen und ihre Arbeitsleistung ausüben zu können, nutzen Unternehmen verschiedene Mechanismen. Im Zuckerrohrsektor São Paulos zeigt sich seit Anfang der 2000er Jahre ein Wandel der Managementpraktiken, aber auch der Zusammensetzung der Personalabteilungen. In dieser Zeit strukturierten sich Zuckerrohrunternehmen um, weg vom Modell des Familienunternehmens hin zu Unternehmen mit professionellem Fremdwissen. Für Personalabteilungen bedeutet dies, dass sie sich weniger aus Familienmitgliedern oder Personen aus dem Umfeld der Familien, sondern immer häufiger aus qualifizierten Personalmanager*innen, oftmals mit Erfahrung in anderen Wirtschaftszweigen, zusammensetzen. Zudem werteten Unternehmen die Stellung der Personalabteilung innerhalb der Betriebsstruktur auf. Zu ihren Aufgaben gehören die Rekrutierung und Auswahl der Arbeiter*innen, die Bildung von Arbeitsteams, die Organisation von Fortbildung und Qualifizierung der Angestellten und Ausarbeitung der Lohn- und Prämien-Systeme (Reis 2017: 154–158; Souza 2013: 76–77; 83–86).

6.3.1 Auswahlkriterien für Arbeiter*innen

In den 2000er Jahren und Anfang der 2010er Jahre, als manuelle Arbeit hauptsächlich Zuckerrohrschneiden bedeutete, orientierte sich die Auswahl der Arbeiter*innen insbesondere an der Arbeitsleistung, also wie diszipliniert und produktiv die Angestellten arbeiten oder in vorherigen Ernten arbeiteten. Gleichzeitig spielten auch die Zahl der Fehltag und die Qualität ihrer Arbeit eine wichtige Rolle (Guanais 2016: 49–52; Souza 2013: 92).² Die Auswahl erfolgte dabei nicht ausschließlich anhand »neutraler« Leistungsdaten, sondern war mit Stereotypen verbunden. So galten junge, männliche Arbeitsmigranten als produktive, zähe und disziplinierte Arbeiter. Gerade ab Anfang der 2000er Jahre dominierte dieses Bild, was dazu führte, dass weniger Frauen und ältere Menschen von den Unternehmen für die Zuckerrohrernte ausgewählt wurden – Herkunft, Alter und Geschlecht spielten somit eine zentrale Rolle in der Auswahl der Arbeiter*innen (Guanais 2016: 49–52; Souza 2013: 92).

Wie die Ergebnisse einer Umfrage unter Personalmanager*innen (Reis 2017) zeigen, änderten sich die Auswahlkriterien für manuelle Arbeiter*innen in den 2010er Jahren teilweise. Die Personalmanager*innen gaben in dieser Umfrage an, dass weiterhin das Verhalten der Arbeiter*innen in vergangenen Arbeitsperioden, also ob sie diszipliniert arbeiteten und wenig fehlten, ausschlaggebend für eine (Wieder-)Einstellung sei. Neuerdings wurde jedoch zusätzlich die Arbeitserfahrung der Arbeiter*innen zu einem wichtigen Faktor. Eine mittlere Wichtigkeit nahmen die Schulbildung, psychische Tests, das Alter, die Zeit im Unternehmen sowie die Produktivität in anderen Ernten ein. Weniger wichtig war für die Personalmanager*innen die Herkunft der Arbeiter*innen, also ob sie Arbeitsmigrant*innen oder Arbeiter*innen aus der Region waren. Die Gründe für die geänderten Auswahlkriterien liegen vor allem im Wandel der Aufgaben manueller Arbeiter*innen. Waren sie früher vor allem Zuckerrohrschneider*innen, sind ihre Einsatzfelder heutzutage deutlich diverser und umfassen vor allem Tätigkeiten, in denen Erfahrung und weniger eine hohe Produktivität gefragt sind als beim Zuckerrohrschneiden (Reis 2017: 158–168).

Bei der Auswahl der neu eingestellten Maschinenfahrer*innen achten Personalmanager*innen vor allem darauf, welche Arbeitserfahrungen Arbeiter*innen aufweisen, ob sie einen Lkw-Führerschein besitzen – die Mindestanforderung für diese Arbeiten – und wie sie sich in vergangenen

2 I_A_5, 16; I_TG_5; I_AL_2.

Ernten verhielten. Wichtig ist den Arbeitgeber*innen zudem, dass die Arbeiter*innen einen Kurs als Maschinenfahrer*in erfolgreich absolviert haben. Nicht unwichtig, aber deutlich weniger relevant im Vergleich zu manuellen Arbeiter*innen sind Fehlzeiten und die Produktivität der Fahrer*innen in vorherigen Ernten (Reis 2017: 183–192).

Ein weiterer Faktor, der für die Auswahl der Arbeiter*innen eine Rolle spielt, ist die Aufteilung der Arbeiten nach Geschlecht (Silva et al. 2014). So werden Arbeiten zur Vorbereitung des Bodens (wie das Säubern) häufiger von Frauen verrichtet, die restlichen Arbeiten hingegen eher von Männern. Damit verbunden sind unterschiedliche Löhne: Männer erhalten für ihre Tätigkeiten häufig höhere Löhne als Frauen. Ein Grund für diese Aufteilung der Arbeiten nach Geschlecht sind stereotype Annahmen von Arbeitgeber*innen und Arbeiter*innen, dass Frauen sorgfältiger arbeiteten oder ängstlicher und schwächer seien (Silva et al. 2014).³ Beim Umgang mit Herbiziden kommt hinzu, dass sich Unternehmen teilweise scheuen, Frauen dafür einzustellen, da sie Klagen im Falle von Schwangerschaften mit Komplikationen und daraus folgende Entschädigungszahlungen fürchten.⁴

Stets relevant für die Auswahl oder Weiterbeschäftigung aller Arbeiter*innen war und ist die Beteiligung an Arbeitskämpfen wie Streiks, Arbeitsniederlegungen oder Klagen gegen Unternehmen. Unternehmen führen schwarze Listen über Arbeiter*innen, auf denen sie vermerken, ob Arbeiter*innen ungehorsam, Unruhestifter*in oder ähnliches sind (Menezes et al. 2015: 289). Werden Arbeiter*innen in diese Liste aufgenommen, erschwert ihnen das, eine neue Arbeitsstelle zu finden. Unternehmen erkundigen sich vor Einstellung neuer Arbeiter*innen bei vorherigen Arbeitgeber*innen über sie oder teilen diese Listen untereinander. So gab es Fälle von Arbeiter*innen, die aus diesem Grund keinen Arbeitsplatz mehr im Zuckerrohrsektor fanden. Arbeiter*innen wissen von diesen Mechanismen, was Druck auf sie ausübt, sich nicht an Kämpfen zu beteiligen.⁵

6.3.2 Das System der Arbeitsmigration

Das System der manuellen Ernte, das bis 2015 schrittweise abgeschafft wurde, war im Gegensatz zum seitdem vorherrschenden System der mechanisierten

3 I_A_6, 9, 14; I_AL_1; I_U_1; I_SB_7; I_LG_7.

4 FG_A_1; I_A_11.

5 I_A_8, 10, 13; G_A_2; I_S_1; I_SB_4; I_LG_14.

Ernte eng mit Arbeitsmigration verknüpft. Inzwischen beschäftigen Unternehmen kaum noch Arbeitsmigrant*innen (Barreto 2018: 209, 223–230).⁶ Ein großer Teil der manuellen Zuckerrohrschneider*innen waren Arbeitsmigrant*innen aus ärmeren Regionen Brasiliens wie dem nördlichen Minas Gerais, dem Nordosten oder Norden Brasiliens. Einige Arbeitsmigrant*innen waren nicht ausschließlich Lohnarbeiter*innen auf den Zuckerrohrfeldern, sondern semi-proletarisiert und bewirtschafteten in den Monaten zwischen den Zuckerrohrernten ihr eigenes Stück Land in ihren Herkunftsregionen (Garvey et al. 2015: 85; Moraes et al. 2008; de Oliveira 2009: 383, 409).⁷

Das System der Arbeitsmigration begann in den 1970er Jahren (Alves 2013: 10–11). Verbunden mit der Arbeitsmigration war auch die Figur des *gatos* (wortwörtlich auf port. Kater), eines formell selbstständigen Mittelsmannes, der die Arbeiter*innen auswählte, in die Zuckerrohrregionen transportierte und die Arbeitsleistung auf dem Feld kontrollierte. Unternehmen stellten die Arbeitsmigrant*innen entweder direkt mit einem Arbeitsvertrag oder als Leiharbeiter*innen ein. Diese Form des Outsourcing über *gatos*, die zum Teil auch mit sklavenähnlicher Arbeit einherging, war jedoch bis zur Arbeitsreform 2017 illegal, da primäre Arbeitsschritte wie das Schneiden von Zuckerrohr in Zuckerrohrunternehmen nicht outgesourct werden durften. Gewerkschaften, Arbeitsinspektor*innen und Staatsanwälte*innen des MPT bemühten sich, dieses System abzuschaffen, was ihnen im Laufe 2000er Jahre gelang (Alves 2013; Correa 2014: 3–4; Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região 2011; Simonato 2007; siehe auch Kapitel 8.5.2).

Im Laufe der 2000er Jahre nutzten Unternehmen daher immer seltener *gatos*, also Outsourcing, und stellten die Arbeitsmigrant*innen direkt mit einem unbefristeten oder saisonalen Arbeitsvertrag an (Guanais 2016: 65). Unternehmen rekrutierten die Arbeiter*innen entweder direkt an den Herkunftsorten der Migrant*innen oder wählten sie vor Ort in São Paulo aus. Hierfür zuständig waren die Vorarbeiter*innen oder Koordinator*innen (pt. *encarregados de turma*) der Arbeitsteams, die von den Zuckerrohrunternehmen angestellt waren, häufig selbst aus diesen Regionen stammten und viele der Arbeiter*innen persönlich kannten. Unternehmen wählten Arbeiter*innen auf Empfehlung der Vorarbeiter*innen oder Teamkoordinator*innen, nach Vorstellungsgesprächen mit der Personalabteilung, in denen Daten wie Vorjahresergebnisse der Arbeiter*innen überprüft wurden, und nach einem

6 I_S_8; I_AL_2; I_LG_8, 13; I_SB_4, 7.

7 I_LG_6.

erfolgreichen medizinischen Test aus. Wichtig war ihnen, Arbeiter*innen zu finden, die zuverlässig, produktiv und diszipliniert arbeiten. In den medizinischen Tests, bei denen Arbeiter*innen etwa Blut abgenommen und ihre körperliche Verfassung getestet wurde, versuchten die Unternehmen sicherzustellen, dass sie für die körperlich anstrengende Arbeit geeignet seien. Gleichzeitig setzten sie mit den Tests die gesetzliche Norm *Norma Regulamentadora 7 (NR 7)* um, die diese gesundheitlichen Untersuchungen vorschreibt (Guanais 2016: 49–51, 59–60; Reis 2017: 159–160; Souza 2013: 102–103).

Die Anreise erfolgte zwischen Januar und April häufig auf eigene Kosten, manchmal bereits mit Arbeitsvertrag und organisiert von Zuckerrohrunternehmen, häufig aber auch selbst organisiert in nicht-registrierten Bussen (pt. *ônibus clandestino*) oder mit Linienbussen und ohne Arbeitsvertrag. In einigen Fällen kamen Arbeiter*innen daher bereits verschuldet an (Alves 2007: 21, 46; Carneiro et al. 2007: 216).

In den Zuckerrohrregionen São Paulos wohnten die Arbeitsmigrant*innen in Sammelunterkünften der Zuckerrohrfirmen oder in selbst angemieteten Wohnungen. In der Regel bevorzugten die Arbeitsmigrant*innen die mietfreien Unterkünfte der Zuckerrohrfirmen. Diese Unterkünfte standen jedoch ausschließlich den Arbeiter*innen, nicht aber ihren Familien zur Verfügung. Daher kamen viele der Arbeiter*innen alleine. Falls sie mit Familie anreisten, mieteten sie sich eine eigene Wohnung an. Ein weiterer Nachteil der Sammelunterkünfte war die Kontrolle des Unternehmens über die Freizeit der Arbeiter*innen. In den Unterkünften wohnten nicht nur die Zuckerrohrschneider*innen, sondern auch deren Vorgesetzte wie Vorarbeiter*innen oder Teamkoordinator*innen. Diese kontrollierten etwa, wann Arbeiter*innen das Haus verließen, deren Schlafenszeit oder wer das Haus betrat. Zentrales Ziel dieser Kontrolle war es, dass sich die Arbeiter*innen auf ihre Arbeit fokussierten. Da diese Unterkünfte am Rande oder außerhalb der Städte in direkter Nähe zur Zuckerrohrfabrik lagen, reduzierte sich das soziale Leben der Arbeiter*innen auf diesen Ort. Zugleich waren die Unterkünfte häufig nach Herkunft der Arbeiter*innen aufgeteilt. So gab es Unterkünfte der Arbeiter*innen aus den Bundesstaaten Ceará, Pernambuco oder Paraíba. Neben pragmatischen Gesichtspunkten versprachen sich die Unternehmen dadurch eine disziplinierende Wirkung auf das Privatleben der Arbeiter*innen, da Verwandte, Freund*innen oder Bekannte ein mögliches »Fehlverhalten« mitbekämen. Gleichzeitig reduzierte es den Kontakt zwischen den Arbeiter*innen

verschiedener Herkunft (Guanais 2016: 43–44, 54–55, 58–61; de Oliveira 2009: 419; Silva 2011).

Die Arbeitsmigrant*innen waren meistens jüngere Männer mit niedrigem Bildungsniveau und aus ländlichen Regionen. Häufig waren sie aufgrund von geringeren Einkommenschancen in der heimischen Landwirtschaft oder Verdrängung von ihrem Land gezwungen zu migrieren. Gleichzeitig stellten für sie die Löhne in São Paulo ein Einkommen dar, das sie im Norden/Nordosten des Landes nicht verdient hätten. Häufig kamen sie für mehrere Ernten oder blieben in manchen Fällen sogar vor Ort in São Paulo wohnen (Guanais 2016: 26–37; Moraes et al. 2008: 11–14, 20). Das Einkommen durch Erwerbsarbeit war zentraler Grund ihrer Migration, weshalb sich bei den Arbeiter*innen eine totale Konzentration auf Arbeit und Löhne entwickelte. Mit dem Lohn mussten sie ihre Lebenshaltungskosten in São Paulo bezahlen, Geld an die Familie schicken und den Lebensunterhalt zwischen den beiden Ernten oder bis zur nächsten Arbeitsstelle finanzieren. Daher reduzierten die Arbeiter*innen ihre Ausgaben in der Erntezeit auf ein Minimum und versuchten, so viel wie möglich durch harte Arbeit, Überstunden oder Arbeit an Feiertagen zu verdienen (Alves 2008b: 11; Guanais 2016: 63–64).⁸

6.3.3 Direkte Kontrolle am Arbeitsplatz: Arbeitsteams und Hierarchien

Der Aufbau der Arbeitsteams unterscheidet sich danach, ob sie manuell oder mechanisiert arbeiten. Zudem kann es je nach Firma leichte Abweichungen geben, wie Arbeitsteams aufgebaut sind. Im Folgenden stelle ich manuelle und mechanisierte Ernteteams beispielhaft vor.

Ein manuelles Ernteteam, das im Zuge der zunehmenden Mechanisierung immer seltener eingesetzt wurde, besteht aus 30–40 Zuckerrohrschneider*innen und einem*r Vorarbeiter*in. Häufig werden sie durch eine*n Teamkoordinator*in, eine*n Busfahrer*in und/oder eine*n Helfer*in, der oder die insbesondere für das Vermessen des Feldes und der geernteten Fläche zuständig ist, ergänzt. Das Vermessen des Feldes ist notwendig, da jeder*m Zuckerrohrschneider*in zu Beginn fünf Reihen des Zuckerrohrfeldes zur Ernte zugewiesen werden. Je nach geernteter Distanz bestimmt sich auch der Lohn. Ergänzt wird diese Arbeit durch ein Team für das Auflesen und den Transport des geernteten Zuckerrohrs. Lademaschinen sammeln das in der mittleren Reihe gestapelte Zuckerrohr auf und verladen es auf Lkws. Diese Arbeit verrichten Ar-

8 I_SB_7.

beiter*innen tagsüber oder abends nach der Ernte, um die konstante Zuckerrohrzufuhr zur Zuckerrohrfabrik zu gewährleisten (Reis 2017: 66, 134–138; Repórter Brasil 2009a: 16; Souza 2013: 69, 113).

Ein mechanisiertes Ernteteam ist anders aufgebaut. In der Regel umfasst es vier Erntemaschinenfahrer*innen, neun Traktorfahrer*innen (um neben der Erntemaschine zu fahren und die Ernte zum Lastwagen zu bringen), drei Lkw-Fahrer*innen, eine*n Fahrer*in eines Löschfahrzeugs, zwei Mechaniker*innen, eine*n manuelle*n Helfer*in sowie eine*n Vorarbeiter*in. Fahrer*innen von Tankfahrzeugen unterstützen das Ernteteam nach Bedarf (Barreto 2018: 269).⁹

Die Arbeitsorganisation ist in allen Teams hierarchisch aufgebaut. Vorarbeiter*innen sowie Teamkoordinator*innen übernehmen die Leitung der Teams und die Kontrolle der Arbeitsleistung der Arbeiter*innen auf dem Feld. Beide sind in der Regel ehemalige Zuckerrohrschneider*innen oder Maschinenfahrer*innen, kennen die Arbeit und die Arbeiter*innen sehr gut und sind mit den Arbeitsteams täglich auf dem Feld. Unternehmen wählen dabei von anderen Arbeiter*innen respektierte Arbeiter*innen aus, die gut organisieren können.¹⁰ Sie bekommen einen fixen Lohn. Dieser wird ergänzt durch Bonuszahlungen, falls ihre Arbeitsteams sehr produktiv gearbeitet haben. Die Vorarbeiter*innen teilen zu Beginn des Arbeitstags das Feld in einzelne Bereiche auf und weisen Arbeiter*innen ihren Teilbereich zu, was insbesondere für manuelle Arbeiter*innen relevant ist, da manche Abschnitte einfacher und andere komplizierter zu ernten sind. Sie kontrollieren zudem, dass alle Arbeiter*innen produktiv und gut arbeiten, wann Pausen gemacht werden und dass Produktionsvorgaben beim Pflanzen, Ernten oder der Pflege der Pflanzen eingehalten werden. Sie sprechen zum Teil auch Strafen wie Lohnkürzungen aus, wenn Arbeiter*innen schlecht arbeiten. Gleichzeitig bestimmen sie im Falle der manuellen Arbeit auch die Qualität des Zuckerrohrs – was sich auf die Löhne der Arbeiter*innen auswirkt – und sind Ansprechpartner*innen für die Arbeiter*innen. Teamkoordinator*innen hingegen sind vor allem für die Auswahl der Arbeiter*innen und die Zusammenstellung der Arbeitsteams zuständig, geben Sicherheitseinweisungen und fungieren als Schnittstelle zur Personalabteilung. Falls es keine Teamkoordinator*innen gibt, übernehmen Vorarbeiter*innen diese Aufgaben (Guanais 2010; Reis 2017:

9 I_A_3.

10 I_A_12, 13; I_AL_5; I_TG_3.

146, 207; Souza 2013: 66, 69–70, 78, 98, 113).¹¹ Das Verhältnis von Vorarbeiter*innen und Teamkoordinator*innen zu den Arbeiter*innen ist gespalten. Vorarbeiter*innen haben in der Regel eine disziplinierende Wirkung auf Arbeiter*innen. Das Verhalten und die Wahrnehmung der Vorarbeiter*innen kann sich aber unterscheiden: Manche Vorarbeiter*innen sind sehr streng, vereinzelt gewalttätig, andere eher freundschaftlich, denen Arbeiter*innen auch vertrauen.¹² Ein Arbeiter beschrieb die Vorarbeiter*innen als »Relikt aus der Sklavenzeit, nur ohne Peitsche«¹³, ein anderer wiederum als »entwaffneten Soldaten inmitten von Feinden«¹⁴ und sprach davon, dass es schon Angriffe von Arbeiter*innen auf Vorarbeiter*innen mit ihrer Machete gab. Ein dritter Arbeiter bezeichnete einen Vorarbeiter als »Mann, der sehr streng war, aber mit dem man auch sprechen konnte«¹⁵. Das Verhalten der Vorarbeiter*innen und Teamkoordinator*innen hat sich dabei insbesondere seit Beginn der 2000er Jahre – auf Druck von Gewerkschaften und Arbeiter*innen sowie der Fortbildung von Unternehmen – verbessert. Gab es früher viele Beschwerden der Arbeiter*innen über ihre direkten Vorgesetzten, die bis hin zu sexuellen Übergriffen reichten, sind diese heute deutlich zurückgegangen.¹⁶ Insgesamt aber schüchtern Vorarbeiter*innen unabhängig von deren Verhalten Arbeiter*innen ein, sich zu mobilisieren und zu streiken. Denn sie können die Anführer*innen von Streiks (port. *cabeça de greve*, dt. Köpfe des Streiks) identifizieren und deren Namen ans Unternehmen weiterleiten.¹⁷

Die einzelnen Arbeitsteams unterstehen in der Unternehmenshierarchie jeweils Supervisor*innen, die wiederum Agraringenieur*innen untergeordnet sind, die die landwirtschaftliche Produktion planen, koordinieren und überwachen (Barreto 2018: 271).

Der hierarchische Aufbau der Arbeitsorganisation ist Ausdruck der direkten Kontrolle, die Unternehmen über Arbeiter*innen ausüben. In der modernen mechanisierten Ernte nutzen Unternehmen hierfür auch elektronische Daten. Durch Bordcomputer und GPS kann die Kontrolle über

11 I_A_13.

12 I_A_12, 13.

13 I_A_12, Übers. J.B.

14 I_AL_5, Übers. J.B.

15 I_A_13, Übers. J.B.

16 I_A_13; I_TG_3; I_LG_18.

17 I_A_12, 13; I_AL_1; I_LG_14, 22.

die Produktion, aber auch über Arbeiter*innen erhöht werden, da alle Arbeitsschritte detailliert nachverfolgbar sind. In älteren Modellen führten Arbeiter*innen noch selbst »Logbuch« und hatten dadurch eine höhere Kontrolle über den Arbeitsablauf, da sie selbst über die Angaben bestimmten. In modernen Maschinen müssen Fahrer*innen Codes in Bordcomputer eingeben, welche Aufgabe sie ausführen. Obwohl sie die Codes immer noch selbst eingeben müssen, steigt der Grad an Überwachung durch das Unternehmen (Reis 2017: 142–148).¹⁸ Zugleich geben diese Daten Unternehmen die Möglichkeit, einen besseren Überblick über die Produktion zu bekommen. Die Daten des Bordcomputers werden an eine Datenzentrale, also ein Rechenzentrum mit Techniker*innen im eigenen oder einem externen Unternehmen, geliefert und dort weiterverarbeitet. Die Leiter*innen des landwirtschaftlichen Bereichs der Unternehmen (pt. *gerente*) haben mit ihrem PC bzw. Smartphone von überall Zugriff auf diese aufbereiteten Daten, können somit Qualität und Effizienz der Produktion erhöhen, Produktionsziele schneller und gezielter anpassen und den gesamten Produktionsprozess besser kontrollieren. Der Produktionsprozess wird durch die Bordcomputer auch dadurch effizienter, dass Lkw-, Erntemaschinen- und Überladewagen-Fahrer*innen (pt. *condutor de transbordo*) mit diesen direkt miteinander kommunizieren. Mithilfe eines GPS-Tracking-Systems zeigt der Bordcomputer dem/r Fahrer*in einer Erntemaschine beispielsweise an, welcher freie Überladewagen der nächstgelegene ist und von der/dem Fahrer*in angefordert werden kann (Reis 2017: 142–148).¹⁹

Manche Unternehmen vertrauen dieser Form der Kontrolle so sehr, dass sie die Anzahl der Vorarbeiter*innen reduzierten (Reis 2017: 146). Der Bordcomputer selbst übt dabei nicht nur passiv Kontrolle über das Verhalten von Arbeiter*innen aus. Er ist in vielen Fällen so programmiert, dass ein Ton erklingt, wenn die Maschine stillsteht und Arbeiter*innen keinen Code für den Grund eintippen. Ein Fahrer beschrieb dies folgendermaßen: »Wenn ich keinen Code eintippe, entsteht ein Pfeifkonzert in der Maschine, Gott bewahre!«²⁰. Die Vorgesetzten nutzen die übermittelten Daten auch zur direkten Kontrolle von Arbeiter*innen. So berichteten einige Maschinenfahrer*innen, dass ihre Vorgesetzten über Funk unmittelbar nachfragten, warum die Maschine stillstehe oder sie eine Pause machen würden. Den Fahrer*innen ist diese Kontrolle über sie bewusst. Manche versuchen sich einfach damit abzufinden, andere stört es.

18 I_U_1; I_AL_2; I_A_5, 9.

19 I_U_1; I_A_9.

20 I_A_3, Übers. J.B.

Falls sie eine kurze Pause machen, umgehen manche das System und geben einen falschen Code ein, beispielsweise, dass sie gerade auf einen Lkw warten würden.²¹

6.3.4 Fortbildungen und Kurse als Formen der Kontrolle

Teil der Modernisierung der Personalabteilungen im Laufe der 1990er und Anfang der 2000er Jahre war die Einführung des aus der japanischen Automobilindustrie stammenden Managementkonzepts *total quality management*. Ziel dieses Ansatzes ist es, die Qualität und Produktivität der Produktion in allen Produktionsschritten zu erhöhen. Ein zentrales Element dieser Technik ist, dass sich die Arbeiter*innen ohne direkte, hierarchische Kontrolle selbst verantwortlich für Qualität und Ergebnis der Produktion fühlen, wodurch sich diese verbessern sollen. Neben Lohnanreizsystemen (siehe Kapitel 6.4.3) sind Kurse und Fortbildungen der Angestellten zentral, um dieses System zu etablieren (Reis 2017: 20, 155; Scopinho 2000).

Direkte Fortbildungen durch die Personalabteilungen erhalten die Leiter*innen des landwirtschaftlichen Bereichs der Betriebe, Vorarbeiter*innen und Teamkoordinator*innen. In diesen Fortbildungen sollen Führungskräfte ausgebildet und ihnen aufgezeigt werden, wie sie die ihnen unterstellten Arbeiter*innen dazu motivieren, produktiv, qualitativ hochwertig und unter Einhaltung von Sicherheitsstandards zu arbeiten. So nehmen Vorarbeiter*innen und Teamkoordinator*innen mehrmals jährlich an Fortbildungen zur Einhaltung der Arbeitsnorm *Norma Regulamentadora 31: Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura* (NR 31, dt. Regulierungsnorm für Sicherheit und Gesundheit von Arbeit in der Landwirtschaft, Viehzucht, Forstwirtschaft und Aquakultur) teil. Die Arbeitsnorm NR 31 regelt die Arbeitssicherheit von Landarbeiter*innen (Reis 2017: 198; Souza 2013: 87–101). Vorarbeiter*innen und Teamkoordinator*innen wiederum geben dies an die ihnen unterstellten Arbeiter*innen weiter und führen laut Aussage der Unternehmen täglich Gymnastikübungen mit den Arbeiter*innen durch und weisen sie auf Sicherheitsverstöße hin.²²

Im Falle der manuellen Arbeiter*innen organisieren die Unternehmen vor Arbeitsantritt kurze Einweisungskurse, in denen sie zu Themen der Arbeitssicherheit und -qualität geschult werden. Sicherheitskurse bieten Unternehmen

21 I_A_3, 5, 9; I_AL_2; I_TG_7, I_LG_22.

22 I_U_1, 2, 3.

allerdings, wie Souza (2013) in ihrer Studie zeigt, nicht aus reinem Interesse am Wohlergehen der Arbeiter*innen an. Unternehmen sind einerseits gesetzlich dazu verpflichtet, diese Kurse durchzuführen. Andererseits verursachen Arbeitsunfälle Kosten für Unternehmen und reduzieren die Produktivität der Arbeiter*innen aufgrund von Fehltagen. In Kursen der Unternehmen bringen meistens Teamkoordinator*innen, zum Teil mit Unterstützung der Personalabteilung, den Arbeiter*innen bei, wie sie Zuckerrohr richtig schneiden. So sollen dabei möglichst wenig Verluste entstehen und wenig Erde an den Pflanzen kleben bleiben, d.h. die Qualität und Produktivität sollen erhöht werden (Souza 2013: 103–105, 109–110, 129).

Auch die Maschinenfahrer*innen erhalten Fortbildungen. Neben Einweisungen zur Sicherheit sind dies insbesondere Weiterbildungen als Mechaniker*innen. Die Fahrer*innen sollen dabei weiterqualifiziert werden, um präventiv Schäden an Maschinen zu erkennen und kleinere Reparaturen vornehmen zu können oder in Schadensfällen richtig zu reagieren. In manchen Fällen versuchen Unternehmen auch, Maschinenfahrer*innen so fortzubilden, dass sie auch Aufgaben von Mechaniker*innen übernehmen können. Zweck dieser Fortbildungen ist es, die teuren Maschinen vor schweren Schäden zu schützen. Gleichzeitig sollen die Arbeiter*innen zu polyvalenten Arbeiter*innen ausgebildet werden. Für Maschinenfahrer*innen bedeutet dies vor allem eine Arbeitsintensivierung, da sie nun mehr Aufgaben in ihrer Arbeitszeit ausführen müssen (Reis 2017: 192–199). Unternehmen versprechen sich davon geringere Kosten, da sie weniger Mechaniker*innen benötigen, die im Untersuchungszeitraum auf dem Arbeitsmarkt schwierig zu finden waren. Neben der Qualifizierung der Arbeiter*innen ist es Ziel der Unternehmen, Fahrer*innen für einen sorgsamen Umgang mit den Maschinen zu sensibilisieren (Reis 2017: 192–199).²³

6.4 Arbeitsverhältnisse und Arbeitsbedingungen

Die Arbeitsverhältnisse und -bedingungen der Arbeiter*innen sind Teil des Arbeitsprozesses. Sie sind Basis der Kontrolle über Arbeiter*innen und zugleich Ansatzpunkt von Widerstand.

23 I_U_1, 2.

6.4.1 Die Arbeitsverträge und Sicherheit der Beschäftigung

In der Regel besitzen Arbeiter*innen einen formellen Vertrag mit dem Zuckerrohrunternehmen, einem Zulieferbetrieb oder einer Leiharbeitsfirma. Die Verträge sind meistens Saisonarbeitsverträge, manchmal auch kürzere oder unbefristete Verträge (Barreto 2018: 266–267; Capitani et al. 2015: 73; Reis 2017: 183).²⁴

Arbeiter*innen mit einem unbefristeten Vertrag übernehmen verschiedene Tätigkeiten. Neben ihren Hauptaufgaben während der Erntezeit arbeiten sie in der Phase zwischen den Ernten beim Pflanzen des Zuckerrohrs mit, übernehmen kleinere Aufgaben in der Firma oder lösen ihren Urlaubsanspruch ein. Arbeiter*innen mit Saisonarbeitsverträgen leben hingegen in der Phase zwischen den Ernten von Arbeitslosengeld, bewirtschaften ihr eigenes Land oder versuchen eine andere Stelle inner- oder außerhalb des Zuckerrohrsektors (zur Überbrückung) zu finden.²⁵

In allen Arbeiter*innengruppen gibt es verschiedene Vertragsarten. Bei manuellen Arbeiter*innen ist der Anteil von Saisonarbeitsverträgen im Vergleich zu unbefristeten Verträgen höher als bei Fahrer*innen von Lkws, Traktoren oder Maschinen. Welche Verträge wie häufig vergeben werden, unterscheidet sich von Unternehmen zu Unternehmen.²⁶ Obwohl ein kleineres, zahlungsschwächeres Unternehmen wie die Usina Alta Paulista eher unbefristete Verträge²⁷ und ein größeres, internationales Unternehmen wie Raízen eher befristete Arbeitsverträge an Arbeiter*innen im mechanisierten Bereich vergeben²⁸, lässt sich dieser Zusammenhang nicht pauschalisieren. So findet sich in großen internationalen Unternehmen wie Odebrecht oder São Martinho auch ein hoher Anteil an unbefristeten Fahrer*innen.²⁹ Gleich ist allen Firmen jedoch, dass ausschließlich Fahrer*innen, die eine dreimonatige Probezeit überstehen und sich als zuverlässig und produktiv erwiesen haben, einen unbefristeten Vertrag oder in der darauffolgenden Erntezeit einen neuen Saisonarbeitsvertrag vom selben Unternehmen angeboten bekom-

24 I_A_7, 8.

25 I_AL_2, 5, 7; I_LG_12; I_TG_3, 4; I_A_2, 9, 17; I_SB_4.

26 I_A_3, 5; I_AL_2; I_TG_1, 3, 4, 5; I_U_1; I_LG_2, 12, 22; I_S_3.

27 I_U_1; I_TG_2.

28 I_LG_22; I_S_3.

29 I_LG_2; I_SB_4.

men.³⁰ Die Firmen entscheiden letztlich unter Gesichtspunkten der Kosten für Einstellung und Kündigung, der Arbeitsmarktsituation, der eigenen ökonomischen Situation und der Organisationsstärke von Arbeiter*innen und Gewerkschaften, welches System für sie günstiger bzw. gewinnbringender ist.³¹

Gleichwohl bedeutet ein unbefristeter Vertrag nicht, dass Arbeiter*innen nicht entlassen würden. So kündigt das Unternehmen São Martinho beispielsweise systematisch Fahrer*innen mit unbefristeten Verträgen nach wenigen Jahren, wenn diese in die höchste Lohnstufe aufgestiegen sind, um sie durch billigere neu angestellte Arbeiter*innen zu ersetzen.³²

Aufgrund der saisonalen Produktion sowie der Unternehmensstrategien gibt es in allen Unternehmen jährlich viele Einstellungen und Entlassungen und damit einen großen Wechsel an Zuckerrohrarbeiter*innen. So stellen Unternehmen Arbeiter*innen vor allem in den Monaten zwischen Januar und Mai ein und entlassen viele am Ende des Jahres von Oktober bis Dezember (Baccarin/Ferreira 2018: 4). Dies zeigte sich insbesondere bei manuellen Zuckerrohrarbeiter*innen vor der Durchsetzung der Mechanisierung, wie in Abbildung 7 sichtbar. So beschäftigten Unternehmen im Zuckerrohrsektor im Juni des Jahres 2007 etwa 213.000 manuelle Zuckerrohrarbeiter*innen, im Dezember desselben Jahres nur noch ca. 92.000 (Baccarin et al. 2012).

Für Arbeiter*innen bedeutet dies eine stete Unsicherheit, da sie nicht sicher sein können, ob sie das Unternehmen im darauffolgenden Jahr erneut einstellt (Garvey et al. 2015: 88).³³ Zugleich ist dies auch Druckmittel, dass sie produktiv arbeiten, und dass sie nicht gewerkschaftlich organisieren oder streiken, da nur die »guten, zuverlässigen« Arbeiter*innen einen neuen Vertrag bekommen.³⁴ Die geringe Anzahl an unbefristeten Festanstellungen, der hohe Grad an migrantischen Saisonarbeiter*innen und die fehlende Kontinuität der Beschäftigten erschwerten es daher Gewerkschaften, Arbeiter*innen gewerkschaftlich zu organisieren.³⁵ Arbeitsmigrant*innen bewerteten befristete Verträge allerdings nicht nur negativ. Da sie während der Erntezeit häufig

30 I_LG_12, 22; I_AL_5; I_TG_4, I_U_1.

31 I_TG_1, 3, 4, 5; I_U_1; I_LG_2, 12, 22; I_S_3.

32 I_LG_22; I_TG_5; I_SB_4.

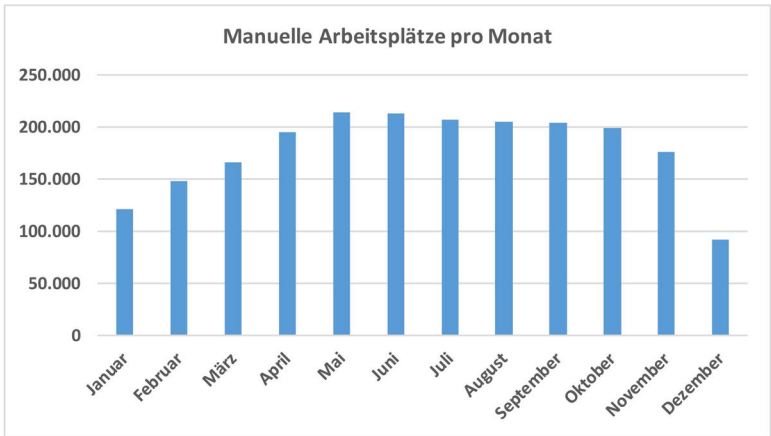
33 I_AL_5.

34 I_A_5, 9; I_AL_2, 3; I_LG_13.

35 I_LG_6, 13, 18.

getrennt von ihren Familien lebten und zwischen den Ernten ihr eigenes Land bewirtschafteten, bevorzugten sie teilweise auch die befristeten Verträge.³⁶

Abbildung 7: Monatliche manuelle Arbeitsplätze im Zuckerrohrsektor São Paulos 2007



Quelle: Baccarin et al. (2012), eigene Darstellung

Auch Leiharbeit spielt im Zuckerrohrsektor häufig eine signifikante Rolle. Arbeiter*innen in Zuckerrohrunternehmen sind teilweise – je nach Unternehmen, Arbeitsschritt und Zeitraum – als Leiharbeiter*innen bei Zulieferfirmen oder Mittelsmännern bzw. -frauen (*gatos*) angestellt. Mit der Praxis des Outsourcing sind schlechte Arbeitsbedingungen und arbeitsrechtliche Verstöße verbunden. Im Falle der manuellen Arbeiter*innen waren dies etwa schlechtere Löhne als bei Festangestellten, eine unzureichende Versorgung am Arbeitsplatz und in den Unterkünften und teils sklavenähnliche Arbeitsverhältnisse. Bei outgesourceten Fahrer*innen – selten Maschinenfahrer*innen, oftmals Lkw-Fahrer*innen – werden etwa Regularien der maximalen täglichen Arbeitszeit von Fahrer*innen und die Pausen während eines Arbeitstags und zwischen den Arbeitstagen umgangen. Auch Verstöße gegen Urlaubsansprüche, eine fehlende Gesundheitsversorgung, kein 13. Monatsgehalt und andere Leistungen, die festangestellten Arbeiter*innen im Zuckerrohrunternehmen

36 G_SB_2.

zustehen, sind bekannt.³⁷ Outgesourcte Fahrer*innen sind demnach einem hohen Arbeitsdruck ausgesetzt. Bei Lkw-Fahrer*innen stieg mit Outsourcing und der Ausweitung der Arbeitszeit auch die Gefahr von teils tödlichen Unfällen signifikant an (Garvey/Barreto 2016: 184).³⁸

6.4.2 Der Arbeitstag

Manuelle Arbeiten werden in der Regel tagsüber verrichtet. Die Schichten für manuelle Arbeiten beginnen meist gegen sieben Uhr und enden nachmittags zwischen 15 und 17 Uhr. Laut Tarifvertrag der Usina Ester und nach Aussage der Interviewpartner*innen gibt es wenige kurze, in manchen Unternehmen bezahlte Pausen sowie eine unbezahlte Mittagspause von einer Stunde, die in der Praxis allerdings häufiger nicht eingehalten werden und kürzer sind.³⁹ Der Arbeitstag verlängert sich zudem, da die Arbeiter*innen je nach Einsatzort auf dem Feld Anfahrtszeiten von ein oder zwei Stunden haben. Das Unternehmen organisiert den Transport der Arbeiter*innen aufs Feld. Die Arbeiter*innen steigen an Sammelpunkten in den kleinen Städten, in denen sie wohnen, an der Zuckerrohrfabrik, in *assentamentos* etc. zu und fahren von dort aufs Feld. Daher berichteten Arbeiter*innen, dass sie das Haus gegen 5 Uhr morgens verlassen und erst wieder gegen 18 oder 19 Uhr nach Hause kommen. In der Regel wird diese Zeit nicht in die formelle Arbeitszeit hineingerechnet, sondern mit einer Anfahrtspauschale von ein oder zwei Stunden abgerechnet.⁴⁰

In manchen Unternehmen wie der Usina Ester in Cosmópolis arbeiten Arbeiter*innen laut Tarifvertrag zwischen Montag und Samstag 44 Stunden pro Woche auf dem Feld. In diesem System des »6+1« (sechs Tage Arbeit, ein Tag Freizeit) ist der freie Tag immer sonntags.⁴¹ Verbreitet ist zudem die Regelung des 5+1, also dass Arbeiter*innen fünf Tage arbeiten, einen Tag frei haben, dann wieder fünf Tage arbeiten etc. Somit verschiebt sich der freie Wochentag von Woche zu Woche und es wird auch an Sonntagen gearbeitet. Für Unternehmen hat dies zwei Vorteile: Zum einen ist dadurch die durchgängige Zufuhr von Zuckerrohr sichergestellt. Gleichzeitig müssen Unternehmen

37 I_S_1, 8; I_A_10.

38 I_S_1.

39 Tarifvertrag SER Cosmópolis & Usina Ester 2016; I_LG_3, 18; I_AL_2; I_TG_2; I_U_1; TB_S_1; I_S_7.

40 Tarifvertrag SER Cosmópolis & Usina Ester 2016; Tarifvertrag STR Junqueirópolis & Usina Alta Paulista 2016; I_AL_7; I_A_6, 11; I_LG_7.

41 Tarifvertrag SER Cosmópolis & Usina Ester 2016.

durch diese Regelung keine zusätzlichen Zahlungen für Sonntagsarbeit an Arbeiter*innen auszahlen, da dieser nun als Werktag gerechnet wird.⁴²

Im Falle der mechanisierten Arbeiter*innen gibt es verschiedene Formen der Arbeitsorganisation. Sie arbeiten an sechs oder im Falle outgesourcter Arbeiter*innen auch an sieben Tagen pro Woche in 2- oder 3-Schicht-Systemen, die 24 Stunden pro Tag abdecken. Innerhalb dieser Schichtsysteme beträgt die Arbeitszeit offiziell zwischen 8 Stunden 20 Minuten und zwölf Stunden auf dem Feld inklusive einer Stunde Essenspause und sonstigen kleineren Pausen. Bei Leiharbeiter*innen, oftmals Lkw-Fahrer*innen, finden sich hingegen oftmals Schichtsysteme von 12 Stunden Arbeitszeit oder mehr.⁴³ Die mechanisierte Arbeit ist beispielsweise in der Usina Umoe in Sandovalina in zwei Schichten aufgeteilt. Die erste Schicht beginnt um 8.20 Uhr und geht bis 17.40 Uhr, woraufhin die Produktion bis 23 Uhr unterbrochen wird und Reparaturen an den Maschinen vorgenommen oder diese aufgetankt werden. Die Nachtschicht beginnt um 23 Uhr und geht bis 8.20 Uhr. In diesem System arbeiten Arbeiter*innen pro Tag reguläre 7 Stunden und 20 Minuten sowie eine bereits im Voraus eingeplante Überstunde. Zudem verwenden sie das System 5+1.⁴⁴ Gleichzeitig gibt es auch Zuckerrohrunternehmen, die die Arbeit in zwei Schichten à 12 Stunden inklusive einer Stunde Pause organisiert haben.⁴⁵ Die Usina Alta Paulista organisiert die mechanisierte Arbeit auf dem Feld hingegen in drei Schichten. Die Arbeiter*innen arbeiten sieben Stunden und 20 Minuten pro Tag auf dem Feld im System 5+1. Die erste Schicht arbeitet in diesem System von 7 bis 15.20 Uhr, die zweite von 15 bis 23.20 Uhr und die dritte von 23 bis 7.20 Uhr.⁴⁶ Auffällig ist dabei die Überschneidung der Schichten, um den reibungslosen Produktionsprozess zu gewährleisten. Den Unternehmen ist es wichtig, die Produktion nicht zu unterbrechen und eine konstante Zufuhr an Zuckerrohr in die Zucker- und Ethanolfabriken sicherzustellen. So ergänzen manche Unternehmen ihre Arbeitsteams mit einzelnen Springer*innen, die keinem Team zugeordnet sind und die Funktion haben, in den Pausenzeiten der anderen Maschinenfahrer*innen die jeweilige Maschine zu fahren (Reis 2017: 147–149).⁴⁷

42 I_LG_7, 23.

43 I_A_2, 3, 9, 10, 15, 17; I_AL_2; I_TG_5, 7; I_LG_5, 8; I_U_1; I_S_8.

44 I_AL_2.

45 G_A_1; I_TG_5.

46 Tarifvertrag STR Junqueirópolis & Usina Alta Paulista 2016.

47 I_U_1; I_A_9; I_TG_8.

Von Unternehmen zu Unternehmen unterscheidet sich der formelle Beginn der Arbeitszeit: wenn Arbeiter*innen in den Bus steigen, der sie aufs Feld bringt, oder erst auf dem Feld. Wie im Falle der manuellen Arbeiter*innen organisiert das Unternehmen den Transport der Arbeiter*innen aufs Feld. In ersterem Fall steigen die Arbeiter*innen auf dem Gelände des Unternehmens in den Bus bzw. fährt der Bus dort vorbei, sodass dort die Arbeitszeiterfassung beginnt. Im zweiten Fall bekommen Arbeiter*innen eine pauschale Entschädigung für den Weg zum Feld von einer oder zwei Stunden, sodass die Arbeitszeiterfassung erst auf dem Feld beginnt. Gleichzeitig verlängert sich dadurch die Zeit, in der sie für die Arbeit außer Haus sind, im selben Maß wie bei manuellen Arbeiter*innen.⁴⁸

Den Arbeiter*innen mit unbefristetem Arbeitsvertrag bei Unternehmen stehen zudem entsprechend des Arbeitsgesetzes 30 Tage bezahlter Urlaub pro Jahr zu. Bei kürzeren Verträgen wird die Urlaubszeit prozentual berechnet. Arbeiter*innen dürfen ihren Urlaub in der Regel nur zwischen den Ernten nehmen, weshalb festangestellte Arbeiter*innen diesen zwischen Dezember und März nehmen. Saisonarbeiter*innen können diesen daher kaum nutzen und bekommen die Tage – trotz Rechtsanspruchs – nicht immer ausbezahlt (TST 2019).⁴⁹

6.4.3 Das Lohnsystem

Die Lohnhöhen werden in Haustarifverträgen vereinbart und unterscheiden sich demnach von Arbeitgeber*in zu Arbeitgeber*in. Die Untergrenze für Löhne ist der gesetzlich festgeschriebene Mindestlohn, den die brasilianische Regierung jährlich anpasst. Manche Bundesstaaten wie São Paulo erlassen zusätzlich einen eigenen Mindestlohn. Dieser ist höher als der bundesweite Mindestlohn, in São Paulo lag er 2019 etwa 15 Prozent über dem nationalen (DIEESE o.J.; Governo do Estado São Paulo 2019; Mentha 2021). Arbeiter*innen im Zuckerrohrsektor verdienen je nach Tätigkeit unterschiedliche Löhne. Der Gesamtlohn setzt sich stets aus dem festen Grundlohn (pt. *piso salarial*) und dem variablen Lohn, also dem Lohn, der an (Leistungs-)Vorgaben des Unternehmens geknüpft ist, zusammen. Im Folgenden beschreibe ich die verschiedenen Löhne je nach Tätigkeit. Als Grundlage nutze ich den Tarifvertrag zwischen der Landarbeiter*innengewerkschaft in Junqueirópolis und der Usina Alta Paulista

48 Tarifvertrag STR Junqueirópolis & Usina Alta Paulista 2016; I_A_2, 3, 9; I_TG_8.

49 I_A_13; I_AL_2; I_TG_1, 5.

aus dem Jahr 2016, da dieser manuelle und maschinelle Arbeiter*innen umfasst und repräsentativ für den Zuckerrohrsektor in São Paulo ist.

Im Falle der manuellen Arbeiter*innen betrug der Monatsgrundlohn in der Usina Alta Paulista im Jahr 2016 1.035 Reais (228 Euro).⁵⁰ Diesen Grundlohn bekommen manuelle Arbeiter*innen bei Arbeiten, die nicht grundsätzlich nach Produktivität bezahlt werden, wie dem Säubern des Bodens, dem Sprühen von Herbiziden, dem Pflanzen des Zuckerrohrs oder anderen manuellen Hilfstätigkeiten. Der Grundlohn wird auch dann gezahlt, wenn manuelle Arbeiter*innen aufgrund von Regen, attestierter Krankheit oder ähnlichem nicht arbeiten können. Während der Zuckerrohrernte ist der Grundlohn der minimale Lohn pro gearbeitetem Tag, wenn sie Mindestproduktionsziele nicht erreichen. Manuelle Zuckerrohrschneider*innen werden nach geernteter Tonne Zuckerrohr bezahlt, womit sie zumeist den Grundlohn übertreffen. Dabei unterscheiden sich die im Tarifvertrag festgelegten Preise pro Tonne Zuckerrohr nach Schwierigkeitsgrad der Ernte. Der Preis erhöht sich beispielsweise, wenn es sich um frisch gepflanztes, umgefallenes oder miteinander »verknottetes« Zuckerrohr handelt. Zuschläge gibt es in der Regel auch, wenn Arbeiter*innen Zuckerrohr auf schlecht zugänglichem Terrain wie steilen Hängen ernten oder es nicht-abgebranntes Zuckerrohr (etwa für das Pflanzen bzw. auch aufgrund des ab 2015 geltenden Verbots, Zuckerrohr abzubrennen) ist. So lag der Tonnenpreise von Zuckerrohr im Falle der Usina Alta Paulista im Jahre 2016 zwischen 5,40 und 13 Reais (1,18-2,86 Euro).⁵¹ Zusätzlich zahlen Unternehmen häufig Pauschalen für den Anfahrtsweg, Boni oder Zusatzzahlungen wie einen Warenkorb an Grundnahrungsmitteln (pt. *cesta básica*) wie Reis, Bohnen oder Öl oder eine Beteiligung an den Gewinnen des Unternehmens (pt. *participações nos lucros e resultados*). Diese Zusatzleistungen sind auch in Tarifverträgen verankert. In den Interviews berichteten die Vertreter*innen der Landarbeiter*innengewerkschaften und Zuckerrohrschneider*innen daher von monatlichen Löhnen zwischen 1.200 und 3.000 Reais (264–660 Euro) zu Erntezeiten, wobei der Mittelwert zwischen 1.500 und 2.100 Reais (330–462 Euro) lag. Für die anderen Tätigkeiten wie das Sprühen von Herbiziden oder das Pflanzen von Zuckerrohr, deren Entlohnung insbesondere auf dem Basislohn beruht, erhielten manuelle Arbeiter*innen Löhne zwischen 1.000 und 1.500 Reais (220–330 Euro).⁵²

50 Tarifvertrag STR Junqueirópolis & Usina Alta Paulista 2016.

51 Tarifvertrag STR Junqueirópolis & Usina Alta Paulista 2016.

52 I_LG_4, 7, 12, 13; I_AL_3, 5; I_A_6, 11.

Auch für Fahrer*innen handeln Unternehmen und Gewerkschaften einen Grundlohn aus, der sich im Unterschied zu manuellen Arbeiter*innen nach Schwierigkeitsgrad der Arbeit und Erfahrung bzw. Anstellungsdauer im Unternehmen ausdifferenziert. So verdienen etwa neu eingestellte Traktorfahrer*innen mit 1.325 Reais (292 Euro) pro Monat das niedrigste Grundgehalt aller Fahrer*innen der Usina Alta Paulista. Nach spätestens 90 Tagen Probezeit erhöht sich ihr Gehalt auf 1.369 Reais (301 Euro) im Falle leichter Tätigkeiten wie dem Versprühen von Herbiziden, Pestiziden und Düngemitteln bzw. auf 1.570 Reais (345 Euro) für schwierigere Tätigkeiten wie das Fahren des Überlandwagens (pt. *transbordo*), also des Begleittraktors von Erntemaschinen. Lkw-Fahrer*innen verdienen als Einstiegsgrundgehalt laut Tarifvertrag monatlich 1.325 bis 1.449 Reais (292–319 Euro), je nach Art des Lkws, das sich nach 90 Tagen auf 1.570 bis 1.723 Reais (345–379 Euro) erhöht. Erntemaschinenfahrer*innen bekommen verhältnismäßig das höchste Gehalt aller Landarbeiter*innen in Zuckerrohrunternehmen. In der Usina Alta Paulista beträgt ihr Einstiegsgehalt 1449 Reais (319 Euro), das sich nach spätestens 90 Tagen auf 1.767 Reais (389 Euro) und nach einem Jahr im Unternehmen auf 1990 Reais (438 Euro) erhöht.⁵³ Die festen Löhne werden ergänzt durch Zahlungen für den Weg zum Arbeitsplatz, Aufschläge für Überstunden und Nacharbeit, Boni wie die Beteiligung an den Unternehmensgewinnen, einen Warenkorb an Grundnahrungsmitteln oder andere Zahlungen sowie Zusatzleistungen wie eine betrieblich finanzierte Krankenversicherung. Fahrer*innen verdienen daher monatlich in der Regel 1.500 bis 3.000 Reais (330–660 Euro) – in seltenen Fällen bis zu 4.000 Reais (880 Euro) – gestaffelt nach Art der Tätigkeit (Reis 2017: 208).⁵⁴

Auch wenn die Arbeiter*innen, wie in verschiedenen Interviews geäußert, mit ihren Löhnen zumeist nicht zufrieden sind, gelten die Löhne für Maschinenfahrer*innen als verhältnismäßig gut in ländlichen Räumen São Paulos, die für Zuckerrohrschneider*innen als durchschnittlich und für sonstige manuelle Arbeiten als niedrig. Im Verhältnis zu anderen Landarbeiten schätzen Arbeiter*innen und Gewerkschaften diese als sehr hoch (bei Maschinenfahrer*innen) bis durchschnittlich (bei allen manuellen Arbeiten außer Zuckerrohrschneiden) ein.⁵⁵ Zur Einordnung der Löhne: Der Mindestlohn Brasiliens lag 2016 bei 880 Reais (194 Euro) pro Monat (DIEESE o.J.), der Mindestlohn

53 Tarifvertrag STR Junqueirópolis & Usina Alta Paulista 2016.

54 Tarifvertrag STR Junqueirópolis & Usina Alta Paulista 2016; I_A_3, 9, 10, 17; I_TC_1, 2, 5; I_AL_2.

55 I_A_8, 9, 11, 12, 17; I_AL_4, 5; I_LG_2, 24, 28; I_TC_5, 7; I_U_2; I_S_3; G_TC_1; G_W_3.

im Bundesstaat São Paulo bei 1.000 Reais (220 Euro) (Folha de S. Paulo 2016). Das nominale mittlere monatliche Pro-Kopf-Einkommen lag im Bundesstaat São Paulo bei 1.723 Reais (379 Euro) (IBGE o.J.). Das gewerkschaftsnahe Forschungsinstitut *Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos* (DIEESE) berechnet darüber hinaus einen Mindestbedarfslohn für Brasilien, der 2016 bei knapp 4.000 Reais (880 Euro) gelegen hätte (DIEESE o.J.).

Das variable Einkommen von manuellen Arbeiter*innen, Maschinen-, Traktor- und Lkw-Fahrer*innen in Form von Boni ist an Vorgaben geknüpft. Hierzu gehören einerseits Produktivitätsvorgaben, die entweder individuell oder als Arbeitsteam erreicht werden müssen. Zudem gibt es Vorgaben, dass Boni höher ausfallen, wenn Arbeiter*innen nicht fehlen oder diese bei Fehltagen (ohne Attest) gekürzt werden. Fahrer*innen müssen zudem ihre Fahrzeuge gut pflegen und dürfen keine Unfälle verursachen, um keine Boni zu verlieren.⁵⁶ Bei manuellen Zuckerrohrschneider*innen veranstalteten Unternehmen zudem Wettbewerbe (etwa um den *podão de ouro*, dt. goldene Machete), die in den 2010er Jahren vom MPT verboten wurden, und vergaben Preise wie Motorräder an die produktivsten Arbeiter*innen. In diesen Wettbewerben traten Arbeiter*innen quasi gegeneinander an. Arbeiter*innen wurden dabei in produktive und unproduktive eingeteilt, womit das Unternehmen eine Hierarchie zwischen ihnen etablierte. Prämien wie ein Auto oder Motorrad waren neben ihrem monetären Wert auch von sozialer Bedeutung und versprachen soziale Anerkennung für Gewinner*innen, aber auch Enttäuschung für Verlierer*innen, gerade wenn Migrant*innen in ihre Heimatregionen zurückkehrten (Guanais 2016: 113–118, 121).⁵⁷ Neben den positiven Anreizen existieren Sanktionssysteme. So entlassen Unternehmen Arbeiter*innen, wenn diese eine gewisse Produktivität nicht erreichen. In manchen Fällen stellen Unternehmen absichtlich zu viele Arbeiter*innen ein und entlassen nach ein, zwei Monaten die unproduktiveren Angestellten; auch hier findet eine Einteilung nach produktiv und unproduktiv statt, die in Inklusion und Exklusion mündet (Silva 2007: 76–80).⁵⁸

Die Umfrage von Leonardo Reis (2017) bei Personalmanager*innen zeigt, dass bei manuellen Arbeiter*innen in der Regel ausschließlich Produktionsvorgaben und Anwesenheit für die Auszahlung von Boni zentral sind, wobei

56 I_AL_2, 3; I_TC_1, 8; C_TC_1; I_A_2, 3, 9, 11, 17; I_SB_7.

57 I_SB_7.

58 I_SB_7.

Unternehmen Produktions- oder Produktivitätsziele einsetzen. Bei Fahrer*innen hingegen nutzen Unternehmen neben Vorgaben zur Produktivität und Anwesenheitspflicht auch solche zum Verbrauch von Benzin, zur Effizienz der Ernte, also wieviel Zuckerrohr sie bei der Ernte verlieren, und zum Umgang mit den Maschinen, Lkws und Traktoren, also welche Schäden an diesen entstehen. Produktivitätsvorgaben sind den Personalmanager*innen zufolge nach wie vor die wichtigsten. Qualitative Vorgaben zur Ernte werden hingegen verstärkt in größeren Unternehmen verwendet, da diese aufgrund ihrer größeren finanziellen Mittel diese aufwändigere Kontrollform etwa mit GPS etablieren können (Reis 2017: 172–176; 201–205).

Der variable Anteil eines Lohnes nimmt insgesamt – je nach Position und eigener Leistung – einen wichtigen Teil für die Arbeiter*innen und ihr Einkommen ein. Der Anteil des garantierten Grundlohns am Gesamteinkommen liegt zwischen 33 und 70 Prozent bei Arbeiten auf dem Feld (Reis 2017: 170).⁵⁹

6.4.4 Gesundheit und Arbeitssicherheit am Arbeitsplatz

Die Arbeit als Zuckerrohrschneider*in ist körperlich extrem anstrengend. Zuckerrohrschneider*innen ernteten im Jahr 2010 durchschnittlich 8,7 Tonnen Zuckerrohr pro Tag, häufig bei hohen Temperaturen ohne Schatten (Reis 2017: 177). Francisco Alves berechnete beispielhaft, dass ein*e Arbeiter*in ca. 66.000 Schläge mit der Machete ausführe und 4.400 Meter zurücklege – größtenteils um das geerntete Zuckerrohr in die mittlere Reihe zu tragen –, um sechs Tonnen Zuckerrohr zu ernten (Alves 2006: 94–95). Ein Gewerkschafter stellte dabei den Vergleich mit einem Hochleistungsathleten auf: »Ein Zuckerrohrschneider verbraucht mehr Kalorien als ein Hochleistungsathlet, ernährt sich dabei aber deutlich schlechter«⁶⁰. Daher kam es – gerade in den 2000er Jahren – zu Todesfällen von Zuckerrohrschneider*innen wegen Überarbeitung. Eine weitere Problematik ist, dass Arbeiter*innen diese Form von Arbeit aufgrund der körperlichen Belastung oftmals nicht länger als 10, 15 Jahre ausüben können. Nach dieser Zeit sind Arbeiter*innen oftmals körperlich »am Ende«, beispielsweise mit chronischen Arm- und Rückenschmerzen.⁶¹

Zentral für das Verständnis, warum Zuckerrohrarbeiter*innen, auch wenn sie um die Folgen wissen, so hart arbeiten, ist das Akkordlohnsystem. Je mehr

59 I_S_6.

60 I_LG_22, Übers. J.B.

61 I_LG_25; I_AL_5; I_S_7; I_SB_7.

Arbeiter*innen schneiden, desto mehr verdienen sie. Gerade vor dem Hintergrund, dass das erwirtschaftete Geld auch über die erwerbsfreie Zeit zwischen den Ernten reichen muss, übt das einen immensen Lohndruck auf die Arbeiter*innen aus. Die Unsicherheit der (Wieder-)Beschäftigung erhöht diesen zusätzlich.⁶² Zudem sind auch Unfälle dokumentiert, dass sich Arbeiter*innen – häufig bei fehlender Schutzkleidung – beim Ernten mit der Machete verletzen.⁶³

Bei anderen manuellen Arbeiter*innen wie Pestizid- und Herbizidsprüher*innen gibt es ebenfalls häufiger gesundheitliche Probleme.⁶⁴ Problematisch sind der konstante Kontakt mit Pestiziden, aber auch Unfälle. So kommt es immer wieder vor, dass Arbeiter*innen bei Spritzmitteleinsätzen mit Flugzeugen aus der Luft besprüht und vergiftet werden (Bombardi/Garvey 2016). Ein Arbeiter berichtete beispielsweise, dass er fast an einer Vergiftung gestorben sei, als er das Sprühflugzeug vom Boden aus lotste und dieses Pestizide auf ihn sprühte.⁶⁵ Ein Bericht von Larissa Mies Bombardi zeigt zudem, dass die Selbstmordraten bei erhöhtem Kontakt mit Pestiziden steigen (2017: 54–56).

Bei maschinellen Tätigkeiten beklagen Arbeiter*innen vor allem Probleme mit dem Rücken und den Schultern, da sie sieben Stunden oder länger in der Maschine, im Traktor oder Lkw sitzen. Ein weiteres Problem sind die langen Schichten, Schichtwechsel und Nachtarbeit. Diese können Schlafstörungen, Müdigkeit, Stress, Herzrhythmusstörungen und Konzentrationsmängel auslösen (Menezes et al. 2015: 285).⁶⁶ In der Folge gibt es daher immer wieder Unfälle, insbesondere bei Lkw-Fahrer*innen sind viele dokumentiert.⁶⁷ Bei Erntemaschinenfahrer*innen hingegen besteht die Gefahr, dass die Maschinen bei zu starken Steigungen oder bei nassem Untergrund umkippen. So kommt es manchmal zu (tödlichen) Unfällen.⁶⁸ Auch das Wechseln der scharfen Klingen der Erntemaschinen birgt Gefahren.⁶⁹

62 I_S_2; I_LG_28; I_SB_7.

63 I_AL_5.

64 I_LG_3; I_S_8; I_AL_1.

65 I_A_1.

66 I_A_2, 3, 9, 10; I_LG_18; I_TG_8; I_AL_2.

67 I_LG_22, I_TG_1, 5, 6; I_A_2, 9, 17.

68 I_AL_2; I_A_7, 15.

69 I_TG_1; I_A_9.

6.5 Die Unternehmen und ihre Kontrolle über Arbeiter*innen

Die Ausgestaltung des Arbeitsprozesses änderte sich mit der Mechanisierung der Produktion. Maschinen sind nun der Fixpunkt des Produktionsprozesses, manuelle Arbeit ist jedoch nach wie vor wichtig. Trotz dieser Änderung ist das System von einer großen Kontinuität geprägt, wie die Unternehmen Kontrolle über ihre Arbeiter*innen ausüben (Souza 2013).

So ist der Arbeitsprozess in Zuckerrohrunternehmen durch einen hohen Grad der direkten hierarchischen Kontrolle der Unternehmen über Arbeiter*innen und deren Arbeit geprägt. Den Stil dieser Kontrolle beschreibt Souza als »Zuckerbrot und Peitsche« (2013: 115, Übers. J.B.), als ein System bestehend aus positiven Anreizen und Strafen. Unternehmen teilen Arbeiter*innen in produktiv und unproduktiv ein. Dies zeigt sich daran, wie Unternehmen Arbeiter*innen auswählen, ob sie Arbeiter*innen in nachfolgenden Ernten wieder einstellen oder entlassen. Auch im Lohnsystem ist diese Form der Kontrolle vorherrschend. So zahlen Unternehmen etwa Prämien für das vom Unternehmen gewünschte Verhalten. Inwiefern Verhalten und Arbeit gut sind, definiert das Unternehmen detailliert in Produktions- oder Qualitätsvorgaben.

Wichtige Personen der direkten hierarchischen Kontrolle über Arbeiter*innen sind die Vorarbeiter*innen und Teamkoordinator*innen. Beide fungieren als das »Auge des Unternehmens auf dem Feld« (Guanais 2016: 60, Übers. J.B.) und können Arbeiter*innen direkt bei Fehlverhalten sanktionieren. Sie nehmen dabei eine Sonderrolle ein, da sie die Arbeiter*innen häufig gut kennen, (fast) täglich mit ihnen zusammenarbeiten und im Falle von Arbeitsmigrant*innen während der Erntezeit den Wohnraum teilen und eine über die Arbeitsebene hinausgehende persönliche Beziehung zueinander besteht. Der Arbeitsprozess ist nicht nur aufgrund der Struktur von untergeordneten Arbeiter*innen und Vorgesetzten durch Hierarchien gezogen. Auch die Art der Tätigkeit, die häufig mit Differenzkategorien wie Gender, Alter oder Herkunft korrespondiert, schafft Hierarchien zwischen den Arbeiter*innen.

Die Kontrolle des Unternehmens geht jedoch über die Arbeitszeit und den Arbeitsplatz hinaus. In den für Arbeitsmigrant*innen vom Unternehmen gestellten Sammelunterkünften stehen auch das Privatleben und die arbeitsfreie Zeit durch die Anwesenheit der Vorarbeiter*innen unter der direkten Kontrolle des Unternehmens. Auch strenge Arbeitszeit- und Urlaubsvorgaben der Unternehmen beeinflussen die Ausgestaltung der arbeitsfreien Zeit der Arbei-

ter*innen. Arbeiter*innen sind durch die langen anstrengenden Arbeitstage und den konstanten Druck, produktiv zu arbeiten, gezwungen, ihr Sozialleben zu minimieren und haben kaum die Chance, am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen.⁷⁰ Gleichzeitig erlangen Unternehmen durch medizinische Tests und ihre medizinische Abteilung, also Unternehmensärzt*innen, eine gewisse Kontrolle über die Körper der Arbeiter*innen (Guanais 2016: 49–51).

Auch im Falle der mechanisierten Ernte findet eine besondere Form der Kontrolle statt. So werden Vorarbeiter*innen und Teamkoordinator*innen in ihrer Funktion »als Auge auf dem Feld« durch eine technologische Form der Überwachung ergänzt. Detailgetreue Daten über die Arbeit aller Arbeiter*innen werden – in moderneren Maschinen – von einem Bordcomputer und mit GPS-Systemen erfasst und weiterverarbeitet. Das Kontrollzentrum in der Fabrik hat somit einen allumfassenden Überblick über alles, was auf dem Feld passiert (Reis 2017: 142–148).⁷¹

Unternehmen überwachen Arbeiter*innen nicht nur durch direkte hierarchische Kontrollstrategien. Sie versuchen auch, Arbeiter*innen zur Selbstkontrolle zu »erziehen«. Insbesondere neuere Strategien der Personalabteilung zielen darauf, diesen Aspekt ausbauen (Souza 2013: 14, 134). Weiterbildungen in »Personalführung« für Vorarbeiter*innen und Teamkoordinator*innen, Kurse und Fortbildungen für Arbeiter*innen und eine geänderte Sprachwahl – Unternehmen nutzen nun beispielsweise verstärkt den Begriff des *leaders* (dt. wortwörtlich Anführer*in) statt *fiscal* (dt. Verwalter*in) für die Position des/der Vorarbeiter*in – sind Beispiele hierfür (Souza 2013: 131–137).

Insgesamt überwiegen aber repressive Formen der Kontrolle über Arbeiter*innen. Diese Form der Kontrolle bringt Arbeiter*innen dazu, produktiv zu arbeiten und teilweise auch über ihre körperlichen Grenzen hinauszugehen. Es ist ein System, das die Wünsche und Bedürfnisse von Arbeiter*innen nicht berücksichtigt bzw. nicht offen für deren Anliegen ist. Vielmehr ist die Kontrolle der Unternehmen darauf bedacht, Arbeiter*innen daran zu hindern, sich politisch zu organisieren und Widerstand zu leisten. Das System hat sich im Zuge der agrarindustriellen Transformation des Sektors kaum verändert. Es ist nach wie vor von hierarchischen Strukturen, Sanktionen und einem hohen Maß an direkter Kontrolle über Arbeiter*innen geprägt. Was sich änderte, ist eher der Stil, der durch neue Technologien und Managementstrategien ausgefeilter wurde (Souza 2013).

70 I_LG_21; I_TG_4; I_A_11.

71 I_A_3, 5, 9; I_AL_2; I_TG_7; I_U_1.