

Kollektivvereinbarungen in der Landwirtschaft Nordwesteuropas



- IG BAU, Deutschland
- RAAW/TGWU, Großbritannien
- FNV Bondgenoten, Niederlande
- CFDT/FGA, Frankreich
- ACV-Voeding en Diensten, Belgien
- EFFAT, Belgien
- PECO-Institut, Deutschland

Kollektivvereinbarungen in der Landwirtschaft Nordwesteuropas

Das Projekt „Landwirtschaftliches Tarifprojekt Nordwesteuropa / Kollektivvereinbarungen in der Landwirtschaft Nordwesteuropas“ wurde im Rahmen der Programme des Sozialen Dialoges in der Direktion für Soziales und Beschäftigung der Europäischen Kommission gefördert. Die vorliegende Dokumentation ist ein Ergebnis des Projektes und wurde in verschiedenen Seminaren mit Vertretern der folgenden Partner gemeinsam entwickelt und unterstützt:

- Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, Deutschland
- RAAW/TGWU, Großbritannien
- FNV Bondgenoten, Niederlande
- CFDT/FGA, Frankreich
- ACV-Voeding en Diensten, Belgien
- EFFAT, Belgien
- PECO-Institut, Deutschland

Die Inhalte dieser Veröffentlichung sind das Ergebnis einer Projektdiskussion und geben insofern nicht in allen Teilen die Positionen der Partner-Organisationen wieder.

Die IG BAU bedankt sich bei allen, die zum Gelingen dieses Projektes beigetragen haben.

Berlin, Juli 2002

Einleitung/Vorwort

Immer häufiger werden in Kollektivverhandlungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden europäische Aspekte diskutiert. Aber auch in der täglichen Praxis spüren die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer den wachsenden Druck, den die zunehmende Freizügigkeit in Wirtschaft und Arbeitswelt mit sich bringt:

- Betriebe erfahren die Konkurrenz von Unternehmen die aus dem Nachbarland grenzüberschreitend tätig sind. Während die heimischen Beschäftigten arbeitslos werden, arbeiten z.B. in der Landwirtschaft Lohnunternehmen aus dem Nachbarland auf den Feldern.
- Die Landwirtschaft gehört zu den Branchen, in der heute schon eine hohe Wanderungsbewegung unter der Arbeitnehmerschaft existiert. Saisonarbeitskräfte aus Mitteleuropa können ihre Arbeitskraft viel billiger anbieten als heimische Arbeitskräfte.

Diese beiden Beispiele aus der Landwirtschaft zeigen, wie sich der Arbeitsmarkt verändert hat und weiter verändern wird. Gerade durch die wirtschaftlichen Unterschiede in den Regionen Europas werden vereinbarte Löhne und Arbeitsbedingungen weiter unter Druck geraten, Kollektivvereinbarungen verlieren zunehmend an Bindungsfähigkeit.

Für die Gewerkschaften reicht es nicht aus diese Entwicklungen zu beklagen, langfristig werden sie auch nicht in der Lage sein, die sich verschärfenden Probleme in ihrem eigenen Land zu lösen. Sie müssen auf europäischer Ebene stärker als bisher eine Zusammenarbeit anstreben. Ein solcher Prozess erfolgt aber nicht von Heute auf Morgen.

Erste Ansätze für eine engere Zusammenarbeit gab es u.a. in der Bauwirtschaft und der Metallindustrie. Die Vorsitzenden von mitteleuropäischen Metallarbeitergewerkschaften stellten dann auch fest, dass die Herausforderungen des europäischen Integrationsprozesses eine bessere Koordinierung der Ziele, Instrumente einer aktiven Tarifpolitik, eingeschlossen der Entwicklung effizienter Durchsetzungsstrategien erfordern¹.

Sicher sind die Gewerkschaften in der europäischen Landwirtschaft noch weit von einer gemeinsamen Strategie und entsprechenden Handlungen bei Kollektivvereinbarungen entfernt.

Zu einer gemeinsamen Arbeit ist das wechselseitige Kennen lernen der unterschiedlichen wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Systeme unerlässlich. Die Begegnung der Akteure, die in den Regionen ständig in die Kollektivverhandlungen einbezogen sind, gehört dazu. Ihre Erfahrungen, Meinungen und Kenntnisse sollten als Bindeglied zwischen Betrieb und dem europäischen Dachverband einfließen.

Mit dem nun abgeschlossenen Projekt „Landwirtschaftliches Tarifprojekt Nordwesteuropa“ unternahmen die beteiligten Gewerkschaften außerhalb ihrer sonstigen internationalen Aufgaben ein Vorhaben, dass einen Schritt zu einer engeren, grenzüberschreitenden Kooperation aufzeigt.

¹ Memorandum Internationale Tarifpolitik Kooperationsnetzwerke der Gewerkschaften, Wien, den 25. März 1999.

Inhalt

• Ziel und Ablauf des Projektes	6
• Branchenentwicklung Landwirtschaft und Gartenbau	7
• Beschäftigung	8
• Arbeitsbeziehungen/Sozialer Dialog – Kollektivvereinbarungen	10
• Einhaltung der Kollektivvereinbarungen, Mindestlohn	12
• Löhne in der Landwirtschaft	14
• Betriebliche Interessenvertretung und gewerkschaftlicher Organisationsgrad	21
• Regionaler Sozialer Dialog	22
• EU – Osterweiterung	23
• Zusammenfassung und Konsequenzen aus dem Projekt	24
• Teilnehmer	27

Ziel und Ablauf des Projektes

Mit dem Projekt „Landwirtschaftliches Tarifprojekt Nordwesteuropa“ beschriften die beteiligten Gewerkschaften für die Landwirtschaft Nordwesteuropas einen neuen, einen europäischen Weg. Die Agrargewerkschaften aus Großbritannien (TGWU), den Niederlanden (FNV Bondgenoten), Deutschlands (IG BAU), Frankreichs (CFDT/FO), Belgiens (ACV) sowie dem Europäischen Dachverband der Agrargewerkschaften (EFFAT) hatten sich zum Ziel gesetzt, gemeinsam über Ansätze einer kooperativen europäischen Arbeit zu diskutieren, um grenzüberschreitend Tarifarbeit zu gestalten. Dabei standen folgende Fragen zur Diskussion:

- Gibt es Beziehungen zwischen den beteiligten Ländern und welche Probleme gibt es?
- Wie sehen die Arbeitsbedingungen und Entlohnungen in den beteiligten Ländern aus?
- Wie sind die Gewerkschaften organisiert?
- Bedarf es Lösungen, bzw. welche Lösungsansätze gibt es?

Ein Ziel des Projektes war die Vermittlung von Kenntnissen der Arbeitsbeziehungen in dem jeweils beteiligten Land und der Austausch von Informationen und Erfahrungen. Zur Klärung der Fragen fanden zwei Workshops und eine Konferenz mit folgenden Inhalten und Schwerpunkten statt:

- In dem ersten Workshop erfolgte die Konkretisierung der Projekthinhalte. Ziel war eine Bestandsaufnahme der tariflichen Situation einschließlich relevanter Rahmenbedingungen. Dazu wurde ein vorbereiteter Fragebogen diskutiert und konkretisiert. Mit diesem Fragebogen sollten die wichtigsten Daten und Inhalte abgefragt werden.
- In dem zweiten Workshop wurden die Ergebnisse des Fragebogens ausgewertet und ergänzt sowie die sich daraus ergebenden Konsequenzen für eine Tarifpolitik in einem geeinten Europa diskutiert.
- Auf der abschließenden Konferenz kam ein größerer Kreis aus Mitgliedern, einschließlich ehrenamtlicher Kollegen der Tarifkommissionen zusammen um die Ergebnisse des Projektes zu diskutieren und auszuwerten. Nach der Präsentation der Ergebnisse wurden die Konsequenzen in Hinblick auf eine künftige europäische Tarifarbeit erörtert.

Inhaltlich schließt Tarifpolitik sämtliche Bereiche gewerkschaftlicher Handlungsmöglichkeiten ein, d.h. neben den Lohnverhandlungen werden in die Projektarbeit weitere Themen wie Sozialkassen, Systeme der Kollektivverhandlungen, der betrieblichen Interessenvertretung einbezogen.

Die Ergebnisse sind zusammengefasst und so dargestellt, dass sie als Informationsgrundlage allen Tarifpolitikern zur Verfügung stehen.

Branchenentwicklung Landwirtschaft und Gartenbau

In den beteiligten Ländern hält der Strukturwandel in der Landwirtschaft und dem Gartenbau weiter an. Es findet eine Konzentration der Betriebe statt, d.h. kleinere Betriebe werden aufgegeben, die größeren expandieren. Dieser Trend setzt sich fort obwohl staatliche Interventionen kleinere Betriebe stützen.

Skandale in der Tier- und Pflanzenproduktion finden mittlerweile nicht mehr nur regional und landesweit statt, sondern überziehen große Teile Europas. Die Maul- und Klauenseuche in Großbritannien und in den Niederlanden und die BSE – Seuche von der viele Länder in Europa betroffen sind, haben zu schweren Erschütterungen in der Landwirtschaft und bei den Verbrauchern geführt.

In den Niederlanden und Deutschland gibt es seit den Skandalen eine intensiver geführte Diskussion um eine Nachhaltige/ökologische Landwirtschaft. Erste Maßnahmen zu einer ökologischen Wende oder Agrarwende wurden in Deutschland getroffen.

In der traditionellen Landwirtschaft setzt sich der Prozess der Arbeitsteilung fort. Immer mehr Unternehmen in Deutschland, Frankreich und den Niederlanden beauftragen sogenannte landwirtschaftliche Lohnunternehmern mit der Durchführung traditionelle landwirtschaftlicher Tätigkeiten wie die Einbringung der Ernte, Mahd der Wiesen, Baumpflege etc.

Die Arbeitsteilung führt auch zu regionalen Konzentrationen von Produktionen, so hat sich z.B. in den Niederlanden eine Konzentration der Pflanzenproduktion unter Glas in der Region um Rotterdam und Amsterdam herausgebildet. Mittlerweile führen derartige Konzentrationen auch zu regionalpolitischen Interventionen, in Richtung einer Entflechtung solcher Anlagen.

Im Rahmen der Gesamtwirtschaft nimmt die Landwirtschaft eine untergeordnete Rolle in allen Ländern ein. In diesem Sektor werden um 1% des Bruttoinlandproduktes erwirtschaftet. Etwas höher liegt dieser Wert mit 3% in den Niederlanden. In allen Ländern nimmt die landwirtschaftliche Produktion einen Handelsüberschuss ein.

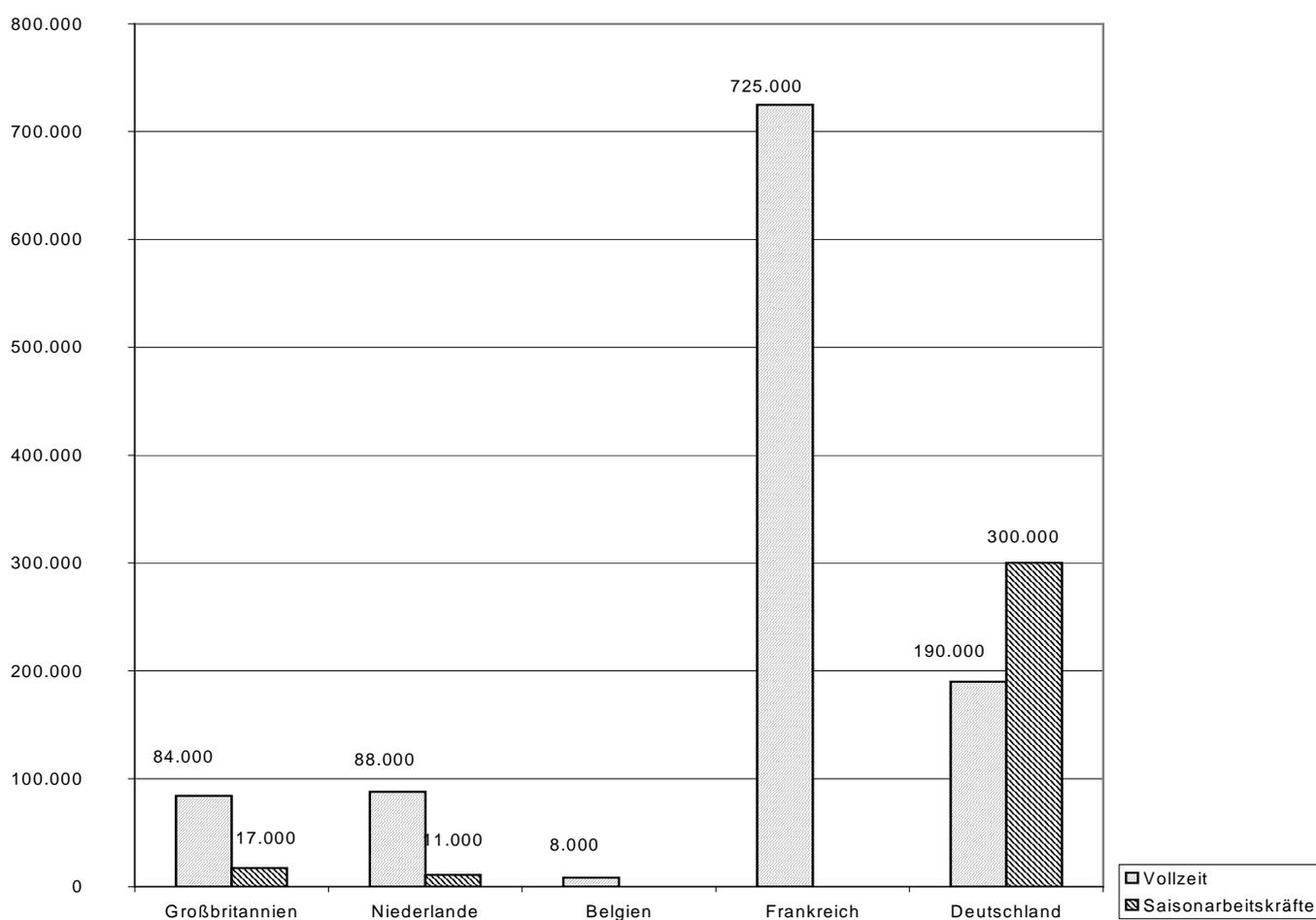
Eine Wachstumsbranche ist der Garten- und Landschaftsbau.

Beschäftigung

Die Darstellung der Beschäftigungssituation in der Landwirtschaft Nordwesteuropas ist nicht exakt möglich. Es gibt in einem Teil der Länder keinen zuverlässigen Überblick über die beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die Ursache dafür liegt an den nicht einheitlichen Erhebungen. Im Rahmen des Projektes wurden die Daten aus den verschiedenen Aussagen zusammengefasst und die schlüssigste Angabe dargestellt.

Insgesamt ist festzustellen, dass die Anzahl der Beschäftigten in der Landwirtschaft weiter abnimmt. Jedoch nicht in allen Regionen, Berufsgruppen und beruflichen Stellungen gleichermaßen.

Tab. Beschäftigung in der Landwirtschaft (Arbeitnehmer)



Für Belgien und Frankreich lagen keine verlässlichen Daten zur Saisonarbeit vor

Landwirtschaftliche Kleinunternehmer werden weiterhin aus dem Arbeitsmarkt verdrängt, allerdings steigt in einigen Ländern die Zahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an.

In Deutschland (West) nehmen die Arbeitsplätze der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer leicht zu, während in Deutschland (Ost) noch Arbeitsplätze verloren gehen. Bemerkenswert ist, dass in Deutschland die Anzahl der Saisonarbeitskräfte (wesentlich) höher liegt als die Anzahl der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer.

Die landwirtschaftliche Saisonarbeit nimmt in allen beteiligten Ländern zu.

Unter den Saisonarbeitskräften selbst findet ein Verdrängungsprozess statt. In Frankreich ist erkennbar, dass die traditionelle Zuwanderung aus den Staaten Südeuropas und dem Maghreb immer mehr dahin tendiert, den Zuwanderungsströmen aus den osteuropäischen Staaten, hauptsächlich Polen und Rumänien zu weichen. Der Einsatz erfolgt saisonal in der Weinlese, der Obst- und Gemüseernte und bei der Beseitigung von Waldschäden nach den letzten Stürmen.

Eine Zunahme der Beschäftigung ist im gesamten Dienstleistungsbereich der Landwirtschaft und des Gartenbaues zu verzeichnen. Insbesondere in der Verkaufsgärtnerei und dem Garten- und Landschaftsbau entstehen neue Arbeitsplätze (NL, D).

Arbeitsbeziehungen/Sozialer Dialog - Kollektivvereinbarungen

In Großbritannien, Frankreich, den Niederlanden und Belgien gibt es auf Ebene der Länder „institutionalisierte Sozialpartnerschaften“ in der Landwirtschaft.

Großbritannien

In Großbritannien wird im Rahmen des Agriculture Wages Board (AWB) jährlich über den Mindestlohn und die Arbeitsbedingungen verhandelt und entschieden. Der AWB setzt sich zusammen aus:

- acht Mitgliedern des TGWU (Gewerkschaft),
- acht Arbeitgebervertretern und
- fünf unabhängigen Mitgliedern die von der Regierung benannt werden.

Es gibt drei AWB: für England und Wales, für Schottland und für Nordirland.

Niederlande

Innerhalb des niederländischen Agrarsektors existiert ein umfangreiches Netzwerk für den Dialog zwischen den Sozialpartnern. Einige besonders ins Auge fallende Aspekte werden nachfolgend näher beleuchtet.

Aushandlung der Tarifverträge (CAO-overleg)

Speziell im Bereich des Agrarsektors finden in bezug auf jeden Tarifvertrag Tarifverhandlungen statt. Letztere werden in den meisten Fällen durch die Stichting Bureau Ondersteuning Collectieve Arbeidsvoorwaarden (BOAR) (=Stiftung Büro zur Unterstützung der Tarifvertragsaushandlung) vorbereitet. BOAR übernimmt die logistischen Aufgaben in bezug auf die Verhandlungen und sorgt für die Aufstellung der Tagesordnung und die Fertigung der Verhandlungsprotokolle. Daneben beschäftigt BOAR Spezialisten auf dem Gebiet der Arbeitsbedingungen, deren Kenntnisse und Erfahrungen den Verhandlungsparteien zur Verfügung stehen. BOAR selbst tritt nicht als Verhandlungspartei auf. Diesem Büro angeschlossen sind Landwirtschaft und Gartenbau, GaLa-Bau und die Unternehmen der mechanischen Lohnarbeit. Finanziert wird BOAR durch einen Beitrag auf der Grundlage der Gesamtlohnsumme der Unternehmen. Die Höhe dieses Beitrages wird im Tarifvertrag Sociale Fondsen Agrarische Sectoren (Sofas) (Sozialfonds der Agrarsektoren) festgelegt.

Frankreich

In Frankreich wird auf Ebene des Staates der allgemeine Rahmen abgesteckt. Verhandelt wird in der Commission nationale paritaire pour l'emploi des salariés agricole (Nationale Paritätische Kommission für Beschäftigung von landwirtschaftlichen Arbeitnehmern). Association nationale pour l'emploi et la formation en agriculture (Nationale Vereinigung für Beschäftigung und Ausbildung im Bereich der Landwirtschaft). Das Agrarministerium verhandelt unter neutralem Aspekt mit. Der Mindestlohn ist generell gültig. Auf regionaler und betrieblicher Ebene erfolgen die Kollektivvereinbarungen in den Regionen getrennt voneinander. Es gibt ca. 220 Kollektivvereinbarungen in der Landwirtschaft und im Gartenbau Frankreichs. Gesetzliche Grundlagen sind das Arbeitsrecht und Landwirtschaftsgesetz (code rural).

Deutschland

In Deutschland werden die Regelungen des Kollektivvertrages (Tarifvertrag) durch die tarifgebundenen Gewerkschafts- oder Arbeitgeber – Verbandsmitglieder beantragt und durch die beauftragten Verbandsgremien in freien Verhandlungen verändert, verbessert und ausgestaltet. Entscheidend hierfür ist die Gestaltungskraft und –fähigkeit der Verbände auf der Rechtsgrundlage des Tarifvertragsgesetzes. Der Kollektivvertrag gilt für Mitglieder der vertragsschließenden Partei mit einer festgelegten Laufzeit für ein räumliches Gebiet und der fachlichen Branchenabgrenzung. In der Landwirtschaft wird in Deutschland auf zentraler Ebene eine Empfehlung (Lohn, Urlaub, Zusatzversorgung in der Rente etc.) ausgehandelt, die dann in den Bundesländern konkretisiert, bzw. umgesetzt wird. Es können für Betriebe die keinem Arbeitgeberverband zuzuordnen sind, so genannte Haustarife für den jeweiligen Betrieb vereinbart werden. Auch hier verhandelt die Gewerkschaft mit der Leitung der Betriebe (nicht dem Betriebsrat).

Einhaltung der Kollektivvereinbarungen, Mindestlohn

Die Vereinbarungen über Lohn, Gehalt und Arbeitsbedingungen ist eine Sache. Das der einzelne Beschäftigte in den Betrieben die in den Verträgen vereinbarten Bedingungen auch erhält, ist zunehmend eine andere Sache. Besonders deutlich wird dies in den östlichen Regionen Deutschlands. Nur 25% der landwirtschaftlichen Beschäftigten erhalten dort Tariflohn, die meisten weniger².

Angesichts der steigenden Zahl der landwirtschaftlichen Arbeitskräfte aus Mittel- und Osteuropa, dem Maghreb und anderen nicht europäischen Ländern entwickelt sich eine Lohnorientierung nach unten. Die ständigen heimischen Arbeitskräften mit Stundenlöhnen von 7-10 € müssen mit Billigarbeitskräften konkurrieren, die ihre Arbeitskraft teilweise bis unter 2 € anbieten³.

So haben die Gewerkschaften in den beteiligten Ländern unterschiedliche Möglichkeiten und Strategien wie sie ihre vereinbarten Löhne und Arbeitsbedingungen durchsetzen können.

Niederlande

Nach Einschätzung der niederländischen Kollegen werden in den Niederlanden zwar die vereinbarten Löhne gezahlt, die Arbeitgeber sparen aber zunehmend an anderen Leistungen.

Die Laufzeiten der verschiedenen Tarifverträge bewegen sich zwischen ein und zwei Jahren. Ihr Abschluß erfolgt auf der Grundlage des *Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst* (Tarifvertragsgesetz). In diesem Gesetz wird festgelegt, wer die Vertragspartner eines Tarifvertrages sind und welche Regelungen getroffen werden können. Den Tarifpartnern steht es frei, beim Minister für Soziales und Beschäftigung auf der Grundlage des *Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten* (Gesetz über die Allgemeine Verbindlicherklärung von Tarifverträgen) zu beantragen, daß ein Tarifvertrag für allgemein verbindlich erklärt wird (AVV-Erklärung). Fällt die Entscheidung des Ministers in bezug auf den gesamten Tarifvertrag oder auf Teile davon positiv aus, sind die betreffenden Artikel des Tarifvertrages für jeden Arbeitnehmer und Arbeitgeber innerhalb des jeweiligen Sektors bindend. Ergeht keine AVV-Erklärung von ministerieller Seite, sind die betreffenden Artikel allein für den durch die Tarifparteien vertretenen Personenkreis bindend.

Großbritannien

Über die Festlegung des Mindestlohnes und den Bedingungen der betroffenen Arbeitnehmer entscheidet der Agriculture Wages Board .

Frankreich

In Frankreich gelten die Tarifverträge, einschließlich der durch staatliche Stellen (Arbeits- und Landwirtschaftsministerium) festgelegten zusätzlichen Bestimmungen, in bezug auf die Gesamtheit der in der jeweiligen Branche beschäftigten Arbeitnehmer und für die jeweiligen

² IAB

³ Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, Landwirtschaftliche Saisonarbeit 2001, Dokumente und Materialien, Berlin 2001, S.8ff.

Gebietsteile. Für den Bereich der landwirtschaftlichen Produktion werden landesweit geltende Tarifverträge geschlossen, die spezielle Angaben zu den Regionen und Departements enthalten.

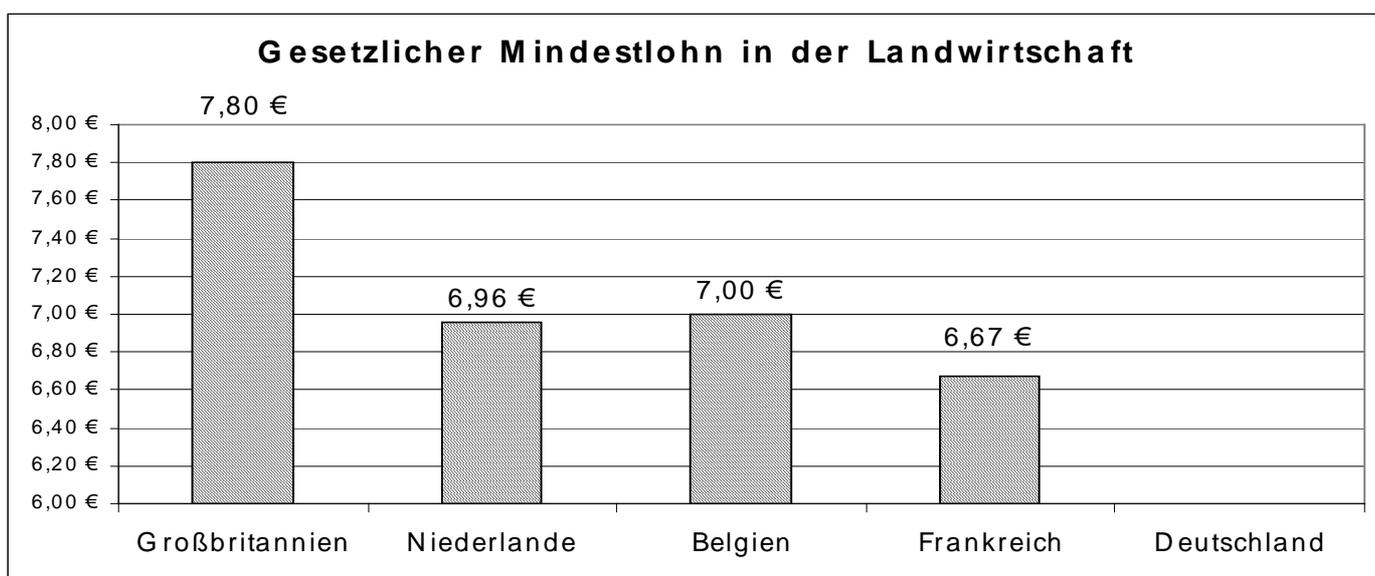
Hinsichtlich der Löhne und Gehälter existieren keine landesweit gültigen Festlegungen, sondern gelangen die für sämtliche Berufe und Tätigkeiten geltenden Mindestlöhne zur Anwendung. Für den Bereich der landwirtschaftlichen Produktion werden die Tarife auf der Ebene der Regionen und Departements ausgehandelt.

Deutschland

In Deutschland besteht auch die Möglichkeit Tarifverträge durch das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung oder zuständigen Länderministerien für allgemeinverbindlich erklären zu lassen. Dies erfolgt im Garten- und Landschaftsbau – Lohn-, Rahmen- und Ausbildungstarifvertrag sowie in der Landwirtschaft in der Zusatzversorgungskasse. Für Deutschland gibt es Erhebungen, wonach in der Landwirtschaft Ostdeutschlands nur 25% der Belegschaft tariflich entlohnt wird.

Vergleich der Mindestlöhne

Mindestlohn	Stundenlohn	Monatlich
Niederlande ¹	6,96€	1.206,60 €
England	7,8 € ²	630,23 €
Frankreich	6,67 €	
Belgien	7 €	
Deutschland	In der Landwirtschaft gibt es keinen gesetzlichen Mindestlohn	



¹ sehr flexible Anpassung (1/2 jährlich) an die jeweiligen Bedingungen

² 4,77 Brit. Pfund, bzw. 383,81 Brit. Pfund

Löhne in der Landwirtschaft

Von zentralem Interesse innerhalb des Projektes war die Zusammensetzung des Lohnes. Nicht allein über die Lohnhöhe wurde diskutiert, sondern vielmehr wie sich der Lohn zusammensetzt und welche Leistungen eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer für seinen Lohn erhält. Aufgrund der unterschiedlichen Bedingungen und Regelungen musste im ersten Schritt eine einheitliche Systematik vereinbart werden. Allein bei den Begrifflichkeiten gab es immer wieder Irritationen, weil z.B. der Begriff Tarif im Deutschen eine andere Bedeutung hat wie im Englischen. Zum besseren Verständnis erfolgte eine Darstellung der Löhne in Grafiken.

Allgemein lässt sich der kalkulierte Unternehmerlohn folgendermaßen untergliedern:

Deutschland	Frankreich	Großbritannien	Niederlande
AN-netto	net	Wages net	WN net
AN-brutto	CS.S	Wages gross	WN brutto
AG-Anteile	CS.P.	Employer Wages + oncosts	Wg, WN-brutto + Kosten wettelyke soziale premies + onderhandelde CAO-premies
Overhead		Overhead costs	
Gewinn		Profit	

Beim Vergleich wurden zusätzliche Leistungen wie 13. Monatsgehalt oder Urlaubsgeld und Länge desurlaubes nicht berücksichtigt. Ebenso besondere Leistungen in der Landwirtschaft wie Wohnungen, Deputate etc.

Im zweiten Schritt erfolgte die prozentuale Aufgliederung des Lohnes. Zur Vergleichbarkeit wurde ein Arbeitnehmer in der Landwirtschaft herangezogen, der ausgebildet und eine bis fünfjährige Berufserfahrung hat und verheiratet ist.

Zur besseren Übersicht wurden die einzelnen Abzüge vom Brutto in Gruppen zusammengefasst:

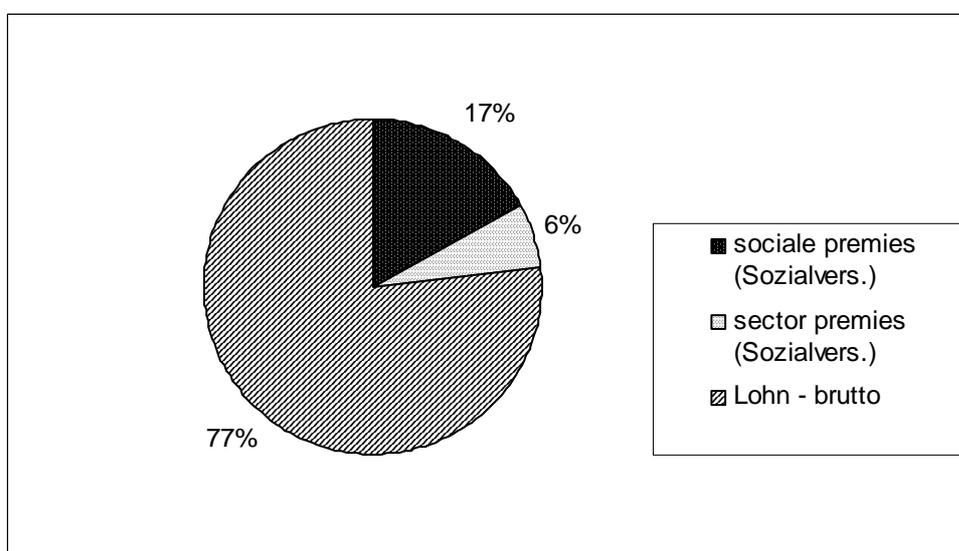
- Gesetzliche Abzüge
- Tarifvertraglich vereinbarte Abzüge
- Sonstige

Die genaue Aufschlüsselung ist aus den Tabellen ersichtlich.

Niederlande

Unternehmer - Landwirtschaft

Arbeitgeber - brutto	100,00 %
soziale premies (Sozialversicherung)	17,00 %
sector premies (Sozialversicherung)	6,00 %
Lohn - brutto	77,00 %



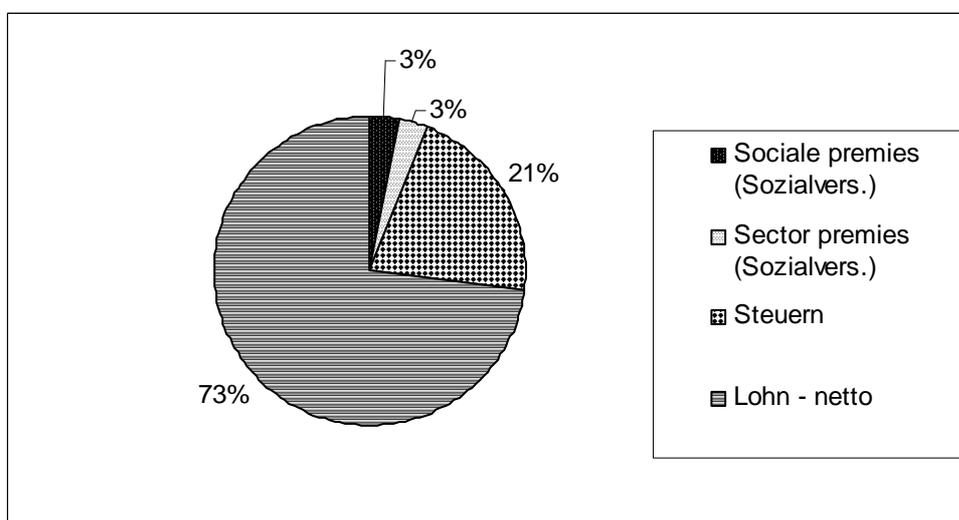
Sozialversicherungen

Sector premies:	Rentenfonds	13,10 %
	Vorruhestand	3,25 %
	Zuschuss z. Arbeitslosengeld	0,40 %
	Schulung, Ausbildung, Information	0,25 %
	Arbeitsbedingungen	0,09 %
Soziale Premies	6,0 %	

Niederlande

Arbeitnehmer - Landwirtschaft

Lohn - brutto	100,00 %
soziale premies (Sozialvers.)	3,00%
sector premies (Sozialvers.)	3,00%
Steuer	21,00%
Lohn - netto	73,00%



Tax

Belasting: Steuer 21,20 %

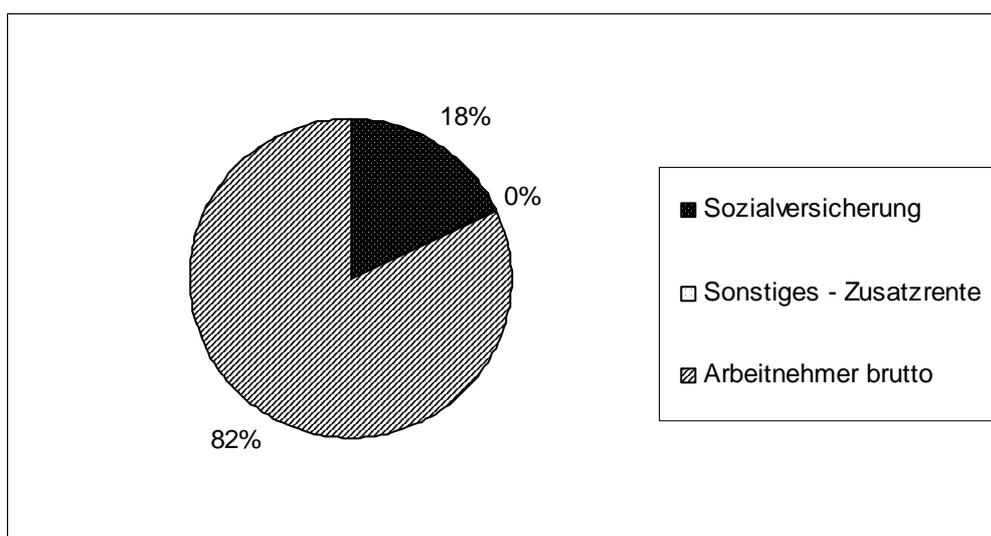
Sozialversicherung

Soziale premies:	Überbrückungsfonds (Rente)	2,90 %
Sector premies:	Rentenfonds	3,30 %

Deutschland

Unternehmer - Landwirtschaft

Arbeitgeber - brutto	100,00 %
Gesetzliche Aufwendungen (Sozialversicherung)	17,70 %
Tarifliche Aufwendungen	0,30 %
Lohn - brutto	82,00 %



Sozialversicherung

Gesetzliche Abgaben:	Krankenversicherung	5,77 %
	Pflegeversicherung	0,70 %
	Rentenversicherung	7,85 %
	Arbeitslosenversicherung	2,68 %
	Unfallversicherung	0,70 %

Summe: 17,70 %

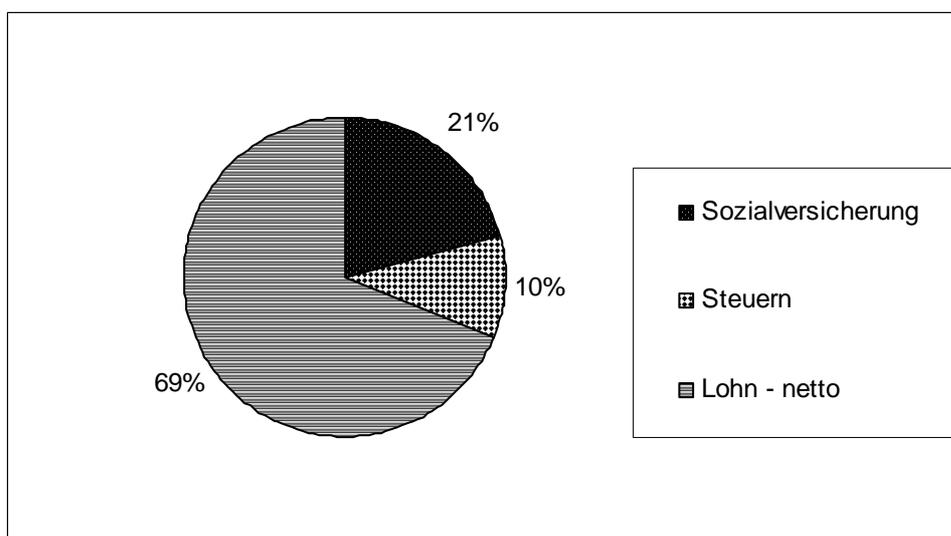
Tarifliche Zusatzrente

Tarifliche Aufwendungen:	Rentenfonds (ZLA/ZLF)	0,30 %
--------------------------	-----------------------	--------

Deutschland

Arbeitnehmer - Landwirtschaft

Lohn - brutto	100,00 %
Lohnsteuer/Solidaritatzuschlag.	10,30 %
Sozialversicherung, gesetzlich	20,73 %
Lohn - netto	68,97 %



Sozialversicherung

Gesetzliche Abgaben	Krankenversicherung	7,00 %
	Pflegeversicherung	0,85 %
	Rentenversicherung	9,55 %
	Arbeitslosenversicherung	3,25 %

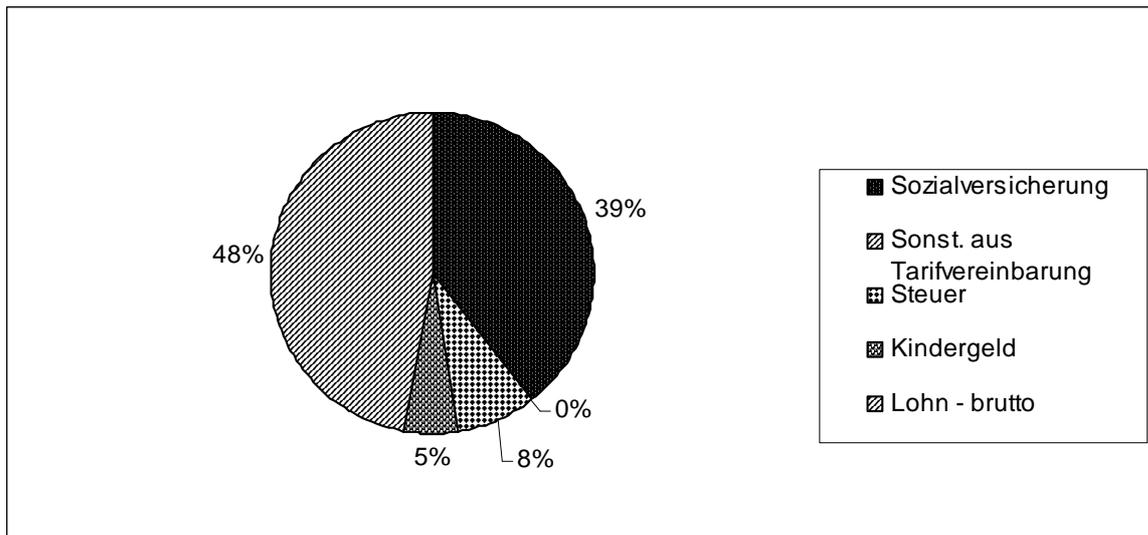
Steuern

Lohnsteuer	10,00 %
Solidaritatzuschlag	0,19 %

Frankreich

Unternehmer - Landwirtschaft

Arbeitgeber - brutto	100,00 %
Sozialversicherung	39,34%
Tarifliche Aufwendungen	0,10%
Steuer	8,00%
Kindergeld	5,40%
Lohn - brutto	47,16%

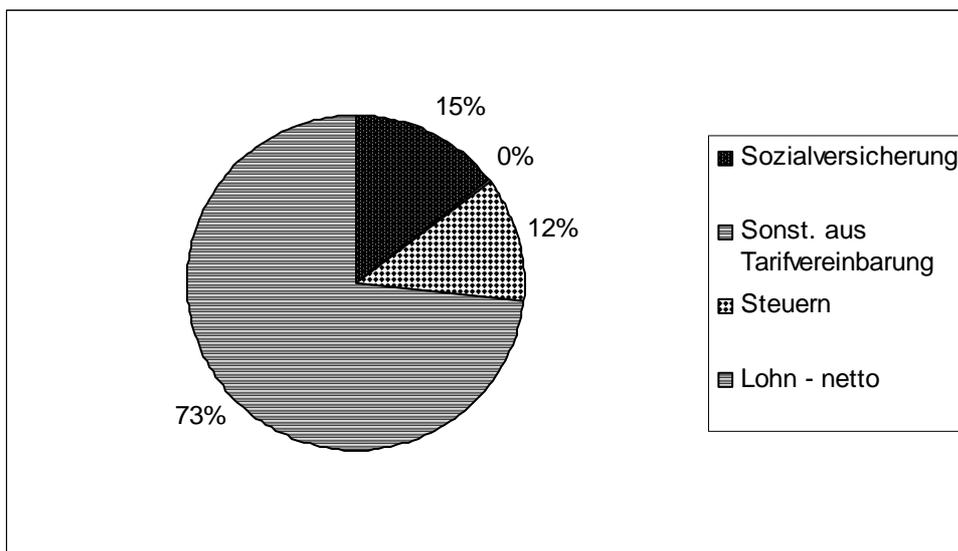


Sozialversicherung	Vielllesse cas general (staatl. Altersrente)	8,20 %	
	Mal Veuvage cas general (Hinterbliebenerente)	12,80 %	
	Chomage tranche A (Arbeitslosenversicherung)	3,60 %	
	Arbeits- und Erwerbsunfähigkeitsrenten	CRIA-IRCA	3,75 %
		Cot. CRIA Prevoyance	0,28 %
		Cot. CRIA prev. Base TP	0,57 %
		AGFF tranche A	1,20 %
		AT Cas general (Arbeitsunfallversicherung)	5,54 %
	FNAL Cas general (Konst. und Sozialv.)	0,01 %	
	Vieil Patron Cas general (Arbeitgeberrente)	1,60 %	
	Med. Trav. CG+CES+PRP	0,57 %	
	Steuern	Taxe sur cotis prevoyance	8,0 %
	Kindergeld	Allocations familiales	5,54 %
	Miscellaneous/coll. barg.	ANREFA (Schulungs- und Informationsfond)	0,1 %

Frankreich

Arbeitnehmer – Landwirtschaft

Lohn - brutto	100,00 %
Steuern	12,00 %
Sozialversicherung	14,51 %
Tarifliche Abgabe	0,01 %
Lohn - netto	73,00 %



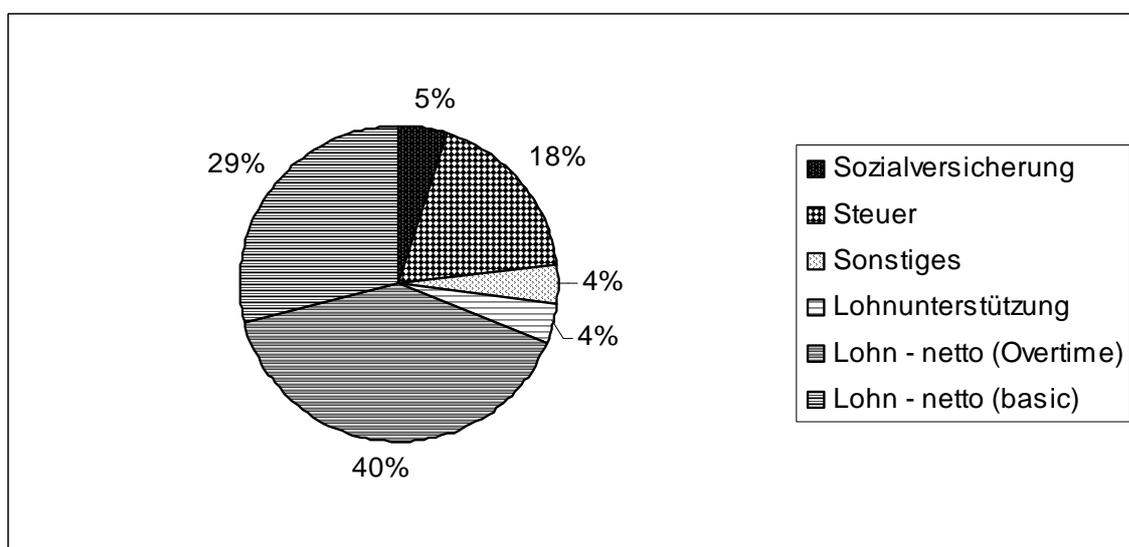
Sozialversicherung (gesetzlich)

	Veillesse cas general (staatl. Altersrente)	6,55 %
	Mal Veuvage cas general (Hinterbliebenrente)	0,85 %
Arbeits- und Erwerbsunfähigkeitsrenten	CRIA-IRCA	3,75 %
	Cot. CRIA Prevoyance	0,56 %
	AGFF tranche A	0,80 %
Tarifliche Abgabe	ANEFA	0,01 %
Steuer		12,00 %

Großbritannien

Unternehmer - Landwirtschaft

Arbeitgeber - brutto	100,00 %
Steuer	18,00 %
Sozialversicherung	5,00 %
Sonstiges	4,00 %
Lohnunterstützung	4,00 %
Lohn – netto (Overtime)	40,00 %
Lohn - netto (basic)	29,00 %



Betriebliche Interessenvertretung und gewerkschaftlicher Organisationsgrad

In allen Ländern gibt es die Möglichkeit Betriebsräte zu gründen. Dies ist jedoch in den kleinbetrieblichen Strukturen der Landwirtschaft und des Gartenbaues sehr schwierig. Die Ursachen dafür sind in allen Ländern ähnlich:

- In Kleinbetrieben herrscht ein unmittelbares (Konfrontations-) Verhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern.
- Bei den belastenden Arbeitssituationen bestehen kaum Möglichkeiten, sich in der Freizeit gewerkschaftlich zu engagieren.
- Die Betriebe sind in den ländlichen Regionen verstreut, gewerkschaftliche Zusammenkünfte beanspruchen häufig längere Fahrzeiten.
- Die Wahl der Betriebsräte unterliegen teilweise komplizierten Wahlverfahren⁴.
- Die Mindestanzahl der Beschäftigten
 - Großbritannien
 - Niederlande
 - 50 in Belgien
 - Frankreich
 - 10 in Deutschland

für die Wahl von Betriebsräten liegt häufig unter den Belegschaftszahlen in den Kleinbetrieben.

Die Gewerkschaftliche Organisationsfähigkeit ist in den Ländern unterschiedlich. Ursache ist die in allen Ländern vorherrschende kleinbetriebliche Struktur der Branchen, in denen die Beschäftigten nur schwer erreichbar sind.

50 % der Landnutzung in Ostdeutschland werden in Agrargenossenschaften bewirtschaftet. Davon haben mehr als 80% mehr als 20 Beschäftigte; über 5% davon haben mehr als 30 Beschäftigte. Trotzdem gibt es kaum Betriebsräte, da das „gemeinschaftliche Denken“ abnimmt.

Im Rahmen der Betriebsgruppe Agrarsektor/Landtechnik der Gewerkschaft FNV Bondgenoten sind die Arbeitnehmer aus dem Agrarsektor organisiert. Speziell ausgewiesen werden die Sektoren Landwirtschaft, Gartenbau/Zierpflanzenzucht und –anbau, GaLa-Bau, Auktionen, Blumen- und Nutzpflanzengroßhandel sowie Lohnarbeit. Die 14 einzelnen Verbände, die der Gewerkschaftszentrale FNV angeschlossen sind, verfügen gemeinsam über 1,2 Millionen Mitglieder.

In Frankreich sind in den Landwirtschaftsunternehmen ausnahmslos nur eine geringere Anzahl lohnabhängig Beschäftigter vertretenen, sie schließen sich mitunter erst auf Initiative der auf Departementsebene aktiven Gewerkschaftsfunktionäre zusammen.

Bessere Organisationsmöglichkeiten gibt es in Niederlande in den großen Gewächshausanlagen und dem Garten- und Landschaftsbau sowie in Deutschland im Garten- und Landschaftsbau.

⁴ In Deutschland ist durch die Veränderung des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahr 2002 ein einfacheres Wahlverfahren eingeführt worden.

Regionaler Sozialer Dialog

Die Interessenvertretung der Beschäftigten in den kleinbetrieblich strukturierten Branchen bleibt wesentlich hinter den Möglichkeiten in anderen Branchen zurück. Unter diesem Aspekt spielt die überbetriebliche Mitbestimmung auf regionaler Ebene eine besondere Rolle. Gerade die Entwicklung der EU – Förderpolitik fordert von den Sozialpartnern ein stärkeres Engagement auf regionaler Ebene , z.B. bei der Initiierung lokaler Beschäftigungsbündnisse, der Beteiligung an den LEADER – Programmen, dem EFRE und dem EAFGL etc. Die untersuchten Länder haben alle unterschiedliche Ausgangsbedingungen.

In Großbritannien gibt es Regionale Agriculture Wages Board.

In den Niederlanden gibt es den **Regionaal Sociaal Overleg (RSO)** (Regionales Beratungsorgan für soziale Fragen)

In den verschiedenen Regionen findet zwischen den Sozialpartnern eine Beratung und Abstimmung im sozial-ökonomischen Bereich statt. An den diesbezüglichen Maßnahmen beteiligen sich Vertreter der (regionalen) Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen. Bei den RSOs handelt es sich ausschließlich um Beratungs- und Koordinierungsorgane, die keinen juristischen Status aufweisen. Dennoch erfolgen die Beratungen in regelmäßigen Abständen auf der Grundlage der Freiwilligkeit und werden innerhalb des agrarischen Bereiches vor allem dazu genutzt, bestimmte Dinge miteinander abzustimmen und in den freien Gedankenaustausch einzutreten. In den Niederlanden gibt es vier RSOs, die jeweils für bestimmte Gebietsteile zuständig sind:

- RSO Nord: Provinzen Groningen, Friesland, Drenthe und Flevoland;
- RSO Ost: Provinzen Overijssel, Gelderland und Utrecht;
- RSO West: Provinzen Nord- und Süd-Holland;
- RSO Süd: Provinzen Zeeland, Nord-Brabant und Limburg.

Kürzlich wurden in Frankreich im Rahmen der Umsetzung des letzten Gesetzes in bezug auf die neuen Strukturen in der Landwirtschaft die Ausschüsse für soziale und kulturelle Angelegenheiten geschaffen, die paritätisch besetzt sind und die die Abstimmung und Umsetzung der sozialpolitischen Maßnahmen auf örtlicher Ebene vornehmen.

In einigen deutschen Bundesländern gibt es Landwirtschaftskammern die drittelparitätisch zusammengesetzt sind, d.h.

- Ein Drittel sind Arbeitgeber,
- Ein Drittel Kleinbauern ohne fremde Arbeitskräfte,
- Ein Drittel Arbeitnehmer.

In den Gremien werden Fragen der Berufsbildung, Arbeitnehmerberatung und Soziales behandelt.

EU Osterweiterung

Die Landwirtschaft ist einer der Sektoren, der durch die EU – Osterweiterung einer starken Veränderung unterliegt. Der ungehinderte Warenverkehr, ein Austausch von Arbeitskräften und gravierende Unterschiede im Wohlstandsgefälle haben Auswirkungen auf die gesamte Sozial- und Lohnstruktur. Dennoch stehen die Gewerkschaften insgesamt einer Erweiterung positiv gegenüber. Gefordert werden aber:

- Die Einhaltung von Kollektivverträgen,
- Menschenwürdiger Umgang mit den Saisonarbeitskräften,
- Verantwortung der Unternehmer gegenüber den Arbeitskräften,
- (Sozialrechtliche-) Gleichstellung heimischer und Saisonarbeitskräfte aus dem Ausland.

Zusammenfassung und Konsequenzen aus dem Projekt

Einleitung

Im zusammenwachsenden Europa werden die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zunehmend mit Problemen konfrontiert, deren Ursachen mit der Schaffung eines gemeinsamen europäischen Marktes verbunden sind. Das hat zur Konsequenz, dass bei den Interessenvertretern der Beschäftigten - den Gewerkschaften - eine Kultur entwickelt und Kommunikationsstrukturen aufgebaut werden müssen, die grenzüberschreitende Problemlösungen ermöglichen. Berichte im Rahmen dieses Projektes haben gezeigt, dass hier noch ein erheblicher Handlungsbedarf besteht. Die beteiligten Gewerkschaften organisieren Branchen, die in einem hohen Maß Wander- und Saisonarbeitskräfte beschäftigen: die Landwirtschaft, das Hotel- und Gaststättengewerbe und die Bauwirtschaft.

Bei den beteiligten Gewerkschaften laufen zum Teil in den einzelnen Ländern hervorragende Projekte zur Saisonarbeit, grenzüberschreitenden, gemeinsame Aktionen zu diesem Thema fanden bisher kaum statt. Einige Gewerkschaften sind z.Zt. in der Vorbereitungsphase für grenzüberschreitende Aktionen.

In der Landwirtschaft und dem Gartenbau basieren die Verhältnisse von Arbeitgeber und Beschäftigtem auf jahrzehntelangen Traditionen und so haben sich in den Ländern unterschiedlichen Systeme und Kulturen des Dialoges zwischen den Sozialpartnern herausgebildet.

Aufgrund der Klein- und mittelständischen Betriebsstruktur gibt es auf betrieblicher Ebene (europäische Betriebsräte) kaum grenzüberschreitenden. So müssen die Sozialpartner andere Wege für eine gemeinsame europäische Arbeit in den Regionen finden. Mit diesem Projekt ist in der Landwirtschaft (nicht nur) Nordwesteuropas etwas getan worden, damit eine engere Kooperation zwischen den Gewerkschaften in diesen Fragen stattfindet.

Die Entwicklung interkultureller Kommunikation im Projekt

Gewerkschaften haben mit grenzüberschreitender Projektarbeit nur sehr wenig bis gar keine Erfahrungen. In der Regel treffen sie sich auf Konferenzen um Meinungen und Erfahrungen auszutauschen oder sie planen und führen gemeinsam die ein oder andere grenzüberschreitende Aktion durch. Mittlerweile haben sie vereinzelt allgemeine Vereinbarungen getroffen.

Sich über einen begrenzten Zeitraum eine gemeinsame Aufgabe zu stellen und sie zielgerichtet gemeinsam abzuarbeiten, damit haben sie kaum Erfahrungen und somit auch kaum entsprechende Kompetenzen.

Es war ein wichtiger Bestandteil dieses Projektes so etwas wie eine gewerkschaftliche Projektkommunikation zu entwickeln. So wurden im Rahmen des Projektes neue Kommunikationsformen entwickelt. Ein wesentliches Element des Projektes war, dass über drei Treffen (Zwei Workshops und einer Konferenz) ein ständiger Diskussionsprozess lief, dessen inhaltliche Tiefe ständig zunahm. Es entwickelten sich im Verlauf des Projektes einige Grundprinzipien:

- In den Workshops wurde in einer Sprache kommuniziert, Übersetzungen erfolgten wenn notwendig begleitend.
- Die Teilnehmer helfen sich gegenseitig, auf Nachfragen werden die Inhalte nicht nur übersetzt sondern auch erklärt.

- Der Sprachmittler hilft auch Inhalte zu klären; hier zeigte sich deutlich, dass ein Übersetzer der im Laufe des Projektprozesses ständig anwesend und ansprechbar ist wesentlich mehr zur Klärung fachspezifischer Inhalte beitragen kann als Dolmetscher die den internen Diskussionsprozess und Projektverlauf nicht kennen.
- Die Diskussion wird visualisiert, so kann immer wieder auf bereits erfolgte Diskussionen zurückgegriffen werden. Häufig konnten dadurch Inhalte klargestellt und vertieft werden.

Zwischen den Treffen lief die Kommunikation über ein „Mailingsystem“. Alle Projektteilnehmer waren in eine Liste erfasst. Jede Information die für das Gesamtprojekt wichtig war wurde über diesen Verteiler versendet.

Wichtig dabei ist es, sich auf Eckpunkte der Zusammenarbeit zu verständigen. Für das Projekt können sie (im nachhinein) wie folgt zusammengefasst werden, die auch langfristig beachtet und erweitert werden können:

- Es werden keine wissenschaftlichen Forderungen entwickelt, worauf Kollektivverhandlungen in der Zukunft basieren sollen.
- Es sollen keine zentralen Vorgaben erfolgen.
- Es sollen regionale Kooperationen wo es sinnvoll ist gefördert werden und wo sich Mitglieder beteiligen können.
- Für eine langfristige Zusammenarbeit ist es unerlässlich, dass sich die handelnden Personen kennen lernen und das eine Vertrauensbasis geschaffen wird.

Zusammenfassen kann festgestellt werden, dass die am Projekt beteiligten diese Form der Zusammenarbeit besonders gewürdigt haben. Langjährige, auf europäischer Ebene arbeitende Funktionäre hoben besonders hervor, dass die intensive Projektarbeit mehr zum gegenseitigen Verständnis beigetragen hat als viele Sitzungen in europäischen Gremien.

Projektergebnisse

Die Analyse der Kollektivvereinbarungen verdeutlicht die Verschiedenheit der Regelungen. Hier kann es nicht darum gehen einheitliche Kollektivvereinbarungen zu treffen. Vielmehr ist es so, dass selbst innerhalb der einzelnen Länder regional sehr unterschiedliche Vereinbarungen bestehen. Dies zeigt den großen Bedarf die Wissenslücken zu schließen und sich über die Vereinbarungen der anderen auszutauschen.

Die Unübersichtlichkeit der Vereinbarungen führt oft zu der Forderung der Vereinheitlichung der Tarifsyste. Dies ist jedoch nicht realisierbar und auch nicht wünschenswert. Notwendig ist jedoch die Transparenz und Nachvollziehbarkeit der Kollektivvereinbarungen.

Für die Tarifpolitiker bedeutet das, künftig einfache und nachvollziehbare Regelungen zu treffen, die auch für einen nicht heimischen Arbeitnehmer verständlich und transparent sind.

Dies gilt insbesondere im gesamten Bereich der sozialen Sicherungssysteme. Hier besteht großer Handlungsbedarf die jeweiligen Regelungen nachvollziehbar darzustellen aber auch langfristig so zu gestalten, dass sie für den einzelnen Arbeitnehmer durchlässiger sind.

Bei neu entstehenden Arbeitsgebieten, die grenzüberschreitend Arbeiten ist Handlungsbedarf der Vertragsparteien gefragt. Beispiele aus diesem Projekt sind Tätigkeiten in der Baumpflege und die Land- und Forstwirtschaftlichen Lohnunternehmen. Diese sich in den letzten Jahren heraus gebildeten Branche arbeiten heute schon in großem Umfange grenzüberschreitend. Hier sollten Gewerkschaften aus einzelnen Ländern gemeinsam überlegen, welche Regelungen Vereinbarungen grenzüberschreitend zu treffen sind.

Ein Schritt in Richtung gemeinsamer europäischer Gewerkschaftspolitik im Bereich der Kollektivvereinbarungen ist es, auf europäischer Ebenen Rahmenvereinbarungen zu treffen, die in den Ländern umgesetzt werden können.

Das Projekt hat gezeigt, dass heute bereits Ansätze von grenzüberschreitender Arbeit bestehen. So gibt es gerade in den Grenzregionen zahlreiche Betriebe die schon in den Nachbarländern tätig sind. Auch viele Arbeitnehmer pendeln. Gewerkschaften und Arbeitgeber haben die Aufgabe für eine Transparenz ihrer Regelungen zu sorgen. Nur so kann der wachsenden Skepsis unter den Beschäftigten für ein gemeinsames Europa entgegengewirkt werden. Gerade vor dem Hintergrund der EU-Osterweiterung sind beide Sozialpartner gefordert ihre Systeme transparent zu gestalten.

Für die künftige Arbeit können folgende Schlussfolgerungen gezogen werden:

- Die europäische Kommission muss ihr Engagement zur Unterstützung der Sozialpartner verstärken im Hinblick auf die Förderung von Projekten zur grenzüberschreitenden Arbeit der Sozialpartner und zur Schaffung von mehr Transparenz und Nachvollziehbarkeit der Kollektivvereinbarungen.
- Die Sozialpartner müssen weiter ähnliche Projekte wie dieses Durchführen. Dabei gibt es zwei Handlungsbereiche, zum einen sollten regional bezogene Branchendialoge erfolgen und zum anderen Branchendialoge auf nationaler Ebene.

Ein Beispiel für einen regional bezogenen Branchendialog sind die grenzüberschreitenden Aktivitäten im Garten- und Landschaftsbau an der Grenze zwischen Niederlande und Deutschland.

Mögliche Ansatzpunkte für einen Branchendialog auf nationalen Ebenen sind mögliche Vereinbarungen die für die Branchen Baumpflege sowie Land- und Forstwirtschaftliche Lohnunternehmen getroffen werden könnten.

Teilnehmer

Name	-	Organisation/Land
Dirk Aaldering	-	FNV Bondgenoten/NL
Wolfgang Berkes	-	IG BAU/D
Peter Ganzer	-	Dolmetscher/Experte
Sabine Graf	-	IG BAU/D
Frank Jordan	-	Moderator
Thomas Hentschel	-	PECO - Institut
Christian Koch	-	IG BAU/D
Lutz Kai Kressin	-	FNV Bondgenoten/NL
Karl Heinz Lach	-	IG BAU/D
Barry Leathwood	-	RAAW/TGWU/GB
Stuart Neale	-	RAAW/TGWU/GB
Martin Siecker	-	FNV Bondgenoten/NL
Arnd Spahn	-	EFFATT/B
Pierre Suplice	-	CFDT/F
Frans van Puffelen	-	FNV Bondgenoten/NL
		ACV/B

Herausgeber:
Industriegewerkschaft
Bauen-Agrar-Umwelt
Hans-Joachim Wilms
Stellvertretender Bundesvorsitzender

Bearbeitung:
PECO-Institut
Thomas Hentschel

gefördert durch:



EUROPÄISCHE
GEMEINSCHAFT