

Die Zukunft liegt auf dem Land

Der ländliche Raum ist überlebensfähiger, als Pessimisten seit Jahrzehnten behaupten. Der „Idiotismus des Landlebens“ (Karl Marx) ist ein Märchen von gestern. Auch die These vom sterbenden Dorf ist durch die Geschichte widerlegt. Das Dorf hat die Zuweisung und die Integration der Flüchtlinge nach dem zweiten Weltkrieg ebenso bewältigt wie die Flurbereinigung in den sechziger Jahren, die Rationalisierung und den Umbau der ländlichen Technologien.

Keine Frage: Der ländliche Raum hat sich verändert und wird sich weiter ändern. Das Berufsbild des Arbeitneh-



mers im Agrarsektor hat sich gewandelt und modernisiert. Knechte und Mägde von einst gibt es nicht mehr. Die Menschen, die in der Landwirtschaft arbeiten, sind hoch qualifizierte Fachkräfte geworden. Angesichts der viel beschworenen „Multifunktionalität der Landwirtschaft“ (EU-Kommissar Franz Fischler) haben die Arbeitnehmer im ländlichen Raum neue Verantwortung übernommen. Nachhaltigkeit, Umweltschutz und Erlebnistourismus sind nur drei Stichworte aus der Funktions-Debatte.

Neue Initiativen und Ideen

Die IG BAU setzt gegen Schwarzmalei und Pessimismus eine neue Aufbruchstimmung und Optimismus. Wenn wir unsere Arbeitsplätze sichern, unsre

Sozialstandards halten und ausbauen wollen, dann brauchen wir Initiative und neue Ideen. Deshalb hat die IG BAU thesenartig sozial- und beschäftigungspolitische Eckpunkte für den ländlichen Raum formuliert.

Für eine Zukunft und Einkommen sichernde Tarifpolitik

Berufe und Aufgaben in der Landwirtschaft haben sich verändert und werden sich weiter verändert. Wer heute noch als Fachmann gilt, kann morgen schon von gestern sein. Mit unserer Tarifpolitik müssen wir diesen Wandel aufgreifen.

keiten und Fertigkeiten eine lebenslange Weiterbildung mit angemessenen Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten gewährleisten.

Grundlage bleibt natürlich die Sicherung des Einkommens. Die Beschäftigten in der Landwirtschaft haben ein Recht darauf, dass Tarifverträge während ihrer Berufstätigkeit ein angemessenes Einkommen garantieren.

Nach der Arbeit kommt die Rente. Aber das Rentenniveau wird weiter abgesenkt. Deshalb brauchen wir eine Weiterentwicklung der betrieblichen Altersvorsorge mittels tarifvertraglicher Regelungen. Über die betriebliche Altersversorgung hinaus muss auch die tariflich geregelte Zusatzversorgung den neuen Bedingungen angepasst werden. Nur wenn für unsere landwirtschaftlichen Arbeitnehmer ein sorgenfreier Ruhestand gewährleistet ist, der Altersarmut ausschließt, werden Agrarberufe attraktiv bleiben.

Für eine neue Sozial- und Arbeitsmarktpolitik

Noch immer fließen fast 50% des Haushalts der Europäischen Union in den Agrarsektor. Es sind die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten unseres Landes, die europaweit den größten Anteil für diesen Haushalt mit ihrem Steueraufkommen decken. Die IG BAU unterstützt die Hilfen für benachteiligte europäische Länder, denn die Gewerkschaften haben kein Interesse an der Erhaltung des enormen Sozial- und Lohngefälles in einem vereinten Europa. Aber wir fordern auch, dass diejenigen, die die Zeche bezahlen, wenig-

Liebe Leserinnen und Leser,



Der 1. Mai 2004 war ein besonderes Datum. Jahrelange Spekulationen über die Auswirkungen der EU-Erweiterung bei uns gingen diesem Datum voraus, große Erwartungen bei denen, die in das europäische Modell einsteigen werden. Grund genug für eine Gewerkschaft, den traditionellen Rahmen zu verlassen. Feierlich ging es zu am 1. Mai in Warschau und auch ein bisschen aufgeregt.

Die Präsidenten der Agrargewerkschaften der frisch gebackenen EU-Mitgliedsstaaten waren sich über alle bestehenden Unterschiede hinweg einig, dass Europa ein Schmelzriegel einer kontrollierten Globalisierung sein muss. Und ob eine Kontrolle überhaupt gelingen wird, liegt auch an der Stärke der Gewerkschaften.

Die Welt von heute braucht starke Gewerkschaften. Weil dieses politische Modell Demokratie und Stabilität bedeutet, Werte, die in allen europäischen Ländern gestärkt werden müssen. In diesem Sinne ist der Weg nach Europa noch lange nicht abgeschlossen, und so mancher Graben wird noch zu überwinden sein, so manche Informationslücke wird noch zu schließen sein. Dem dient auch der neue **L@ndworker**. Wir hoffen, dass wir wieder interessante Informationen zusammengestellt haben.

Hajo Wilms

stens einen Teil der Mahlzeit abbekommen.

Konkret: Wir fordern von der deutschen Bundesregierung die Umsetzung der europäischen Verordnung über Direktzahlungen im Rahmen der Ge-

Fortsetzung auf Seite 2

Wir brauchen einen modernen flexiblen Tarifvertrag, denn die These vom „lebenslangen Lernen“ darf nicht Parole bleiben. Im Tarifvertrag müssen wir Qualifikationsmöglichkeiten für unsere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen realisieren, die neben dem Erwerb von sozialen und lebenspraktikablen Fähig-

Arbeitsschutz im Agrarbereich

Gesetz zur Umsetzung der EU-Agrarreform missachtet den Arbeitsschutz

Die IG BAU ist nicht zufrieden mit dem vom Bundestag beschlossenen Gesetz zur Umsetzung der EU-Agrarreform. Es kann nicht akzeptiert werden, dass die Direktzahlungen zwar an die Einhaltung von Auflagen im Umwelt- und Tierschutz gebunden werden sollen, nicht jedoch an Vorschriften im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Damit bleibt das Gesetz nicht nur hinter der EU-Verordnung zurück, sondern missachtet auch den Wert der menschlichen Arbeitskraft in der Landwirtschaft.

Die IG BAU wies darauf hin, dass es gegenwärtig 130.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der deutschen Landwirtschaft gibt, die einem hohen Berufsrisko ausgesetzt sind. Deinen Aufgabe sei es, „in Zukunft die Landwirtschaft ökonomisch und ökologisch auf dem Laufenden zu halten“. Ohne die Arbeitnehmer werde es nicht möglich sein, die anspruchsvollen Kri-

terien und Verpflichtungen im Rahmen der EU-Vorschriften über Direktzahlungen zu erfüllen. Die nationalen Regelungen müssten daher dringend an die EU-Verordnung angepasst werden, wenn das gesellschaftliche Ziel der Reform der gemeinsamen Agrarpolitik nicht in Frage gestellt soll, betonte Hans-Joachim Wilms, stellvertretender Vorsitzender der IG BAU.

EU-Vorgaben nicht erfüllt

In der so genannten Cross-Compliance-Verordnung der Europäischen Union, die die Gewährung der Direktzahlungen an die Einhaltung bestimmter Standards bindet, ist festgelegt, dass die Sicherstellung der Gesundheit des Menschen zu den Grundanforderungen an die Betriebsführung zählt. Landwirtschaftliche Betriebe, die die Grundsätze der Betriebsführung und damit auch den Gesundheits- und Arbeitsschutz nicht oder nur unzureichend erfüllen,

Fortsetzung auf Seite 3

Inhalt

| | |
|----------------------------------------------------------------------|---|
| Die kleine Rechtecke | 2 |
| Tarifpolitik aktuell | 3 |
| Unsoziale Reformen – ohne uns! | 3 |
| Berufliche Erstausbildung in der Landwirtschaft | 4 |
| Soziale Verantwortung der landwirtschaftlichen Lohnunternehmen | 4 |
| Kurzmeldungen | 4 |

meinsamen Agrarpolitik, nach der zur Grundanforderung an die Betriebsführung auch die Gesundheit des Menschen gehört. Denjenigen Unternehmen, die sich nicht an die Bestimmungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes halten, gehören Subvention gekürzt oder gänzlich gestrichen!

Ganzjährige Arbeit und die Absicherung der Weiterbe-

ganzjährigen Beschäftigung nicht angewendet werden.

Chancengleichheit steht auch in den landwirtschaftlichen Betrieben ganz weit oben auf der Tagesordnung. Die Novelle des Betriebsverfassungsgesetzes eröffnet den Betriebsräten neue Chancen, die Sachen Gleichstellung aktiv zu werden. Ob geschlechtsspezifische Entlohnung oder beruflicher

Neue Ideen sind wichtig und werden von uns unterstützt. Aber: Scheinselbständigkeit oder Ich-AG's sind kein Ersatz für sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse. Sie spotten dem existierenden Facharbeitermangel in der Landwirtschaft. Sie tragen allenfalls dazu bei, den heutigen Mangel zur Krise zu machen.

wirtschaft nimmt ständig zu. Dem muss Rechnung getragen werden! Hierzu müssen Hungerlöhne perspektivisch durch auskömmliche, tarifliche Löhne abgelöst werden.

Die Wohnsituation von Saisonarbeitskräften ist weit mehr als ein sozialpolitisches Problem. Menschenwürdige Unterkünfte sind auch ein Teil des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Deshalb ist eine Integration von Wohnstandards für WanderarbeitnehmerInnen in die Arbeitsstättenverordnung notwendig. Die IG BAU hat praktikable Vorschläge für kostengünstige Saisonarbeiterwohnungen entwickelt.

Bildungspolitik und Beschäftigung

Mit regionalen Bündnissen für Bildung und Beschäftigung setzen wir uns über politische und soziale Grenzen hinweg für neue Arbeitsplätze ein. Bildungspolitik muss bei den unmittelbaren Bedürfnissen der Menschen ansetzen. Bildungsangebote müssen gerade im ländlichen Raum strukturpolitisch ausgerichtet und für die Betroffenen konkret nutzbar werden. Arbeitnehmer können gerade im ländlichen Raum nicht abseits stehen, wenn es um die Zukunft ihrer Region geht.

Gewerkschaften haben die Möglichkeit, sich einzumischen. Grundlage dafür ist auch eine Weiterbildung, die zur Eigeninitiative qualifiziert. Bildung darf nicht nur Fachwissen transportieren, sondern muss die Menschen zum Handeln motivieren. In allen ländlichen Regionen sind auf regionaler Ebene „Werkstätten ländlicher Entwicklung“ zu installieren. Dort sollen die wichtigen Akteure (Abgeordnete, Verwaltungschefs, Bauernverbände, Gewerkschaften, Kirchen etc.) die Probleme des ländlichen Raumes bearbeiten. Eine so verstandene anti-elitäre und regionalbezogene Bildungspolitik schließt wesentliche Elemente von Strukturpolitik, Regionalpolitik und Beschäftigungspolitik mit ein.



schäftigung in jahreszeitabhängigen Berufen sind in anderen Branchen längst selbstverständlich. Die Landwirtschaft darf da nicht länger hinterherhinken. Landwirtschaftliche Arbeitnehmer dürfen nicht dafür bestraft werden, wenn bereits existierende Tarife zur

Aufstieg, fehlende Kinderbetreuung oder ungünstige Arbeitszeiten: Das Gesetz verpflichtet den Betriebsrat, die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern und bietet dazu einige Instrumente.

Dieser Artikel ist die gekürzte Fassung der „Sozialpolitischen Eckpunkte für den ländlichen Raum“. Der Volltext kann unter www.igbau.de in der Brancheninfo „Landwirtschaft“ gelesen werden.

Saisonarbeit

Saisonarbeitskräfte dürfen gegenüber ständig Beschäftigten nicht diskriminiert werden, damit keine Zweiklassengesellschaft auf dem Land entsteht. Die transnationale Mobilität der Arbeitskräfte in der Land-

bevor man es nicht gründlich gelesen und verstanden hat. Keine Zusagen gegenüber dem Arbeitgeber machen und sofort mit der Kündigung die IG BAU-Rechtsberatung aufsuchen.

Bereits seit dem 1. Juli 2003 in Kraft: Meldepflicht beim Arbeitsamt

Gemäß SGB III § 37 b muss sich jeder, der entlassen wird, unverzüglich persönlich beim Arbeitsamt als arbeitssuchend melden. Dies gilt bei jeglicher Form der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Hinweis: Nach SGB III § 140 wird für jeden Tag, der bei Eintritt der Arbeitslosigkeit ohne Meldung beim Arbeitsamt verstreicht, Geld abgezogen. Wichtig: Wer eine Kündigungsfrist von mehr als zwei Monaten hat, muss nach der Meldepflicht noch einen Antrag auf Arbeitslosengeld stellen. Nach SGB III § 122 Abs. 1 können die richtige Arbeitslosenmeldung und der Antrag auf Arbeitslosengeld maximal 2 Monate vor Eintritt der Arbeitslosigkeit gestellt werden.

Meldepflicht verpasst – was nun?

Kürzung des Arbeitslosengeldes widerspruchslos hinnehmen oder nicht? Nein! Auf jeden Fall zunächst einmal Widerspruch einlegen und sich durch die IG BAU vertreten lassen.

Beschäftigte in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) begründen ab 1. Januar 2004 keinen Arbeitslosengeldanspruch mehr nach SGB III § 27 Abs. 3 Nr. 5. Bislang konnten Beschäftigte in einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme einen Anspruch auf Arbeitslosengeld begründen. Ab dem 1. Januar 2004 sind Personen in einer Beschäftigung, die als Arbeitsbeschaffungsmaßnahme gefördert wird, versicherungsfrei. Eine Übergangsregelung nach SGB III § 434 j Abs. 1 sieht vor, dass Arbeitnehmer, die am 31. Dezember 2003 in einer ABM versicherungspflichtig beschäftigt waren, abweichend von der o.g. Neuregelung in dieser Beschäftigung versicherungspflichtig bleiben.

Die kleine Rechtsecke

In den vergangenen Wochen und Monaten wurden wir mit den vielfältigsten Gesetzesänderungen konfrontiert. Die gesamte so genannte Hartz-Gesetzgebung von Hartz I bis Hartz IV ist in vielen Teilen sehr unübersichtlich und teilweise auch unverständlich für den Einzelnen geworden. Die IG BAU hat diese Veränderungen über die verschiedensten Publikationsmittel erläutert, aber es treten doch immer wieder Fragen auf.

Auch wir können hier an dieser Stelle nicht bis in das letzte Detail Antwort auf alle Sachverhalte geben, doch wir wollen ein paar Anregungen vermitteln. In jedem konkreten Fall sollte jedoch der zuständige Bezirksverband vor Ort aufgesucht und um Unterstützung gebeten werden.

Kündigung - was nun

„Nun hat es mich doch erwischt, und das nach so vielen

Jahren!“ „Na ja, ist ja nicht ganz so schlimm, denn seit dem 1. Januar 2004 gibt es einen Abfindungsanspruch. - Doch Vorsicht, ganz so einfach ist es nicht.“ Richtig ist, dass das Kündigungsschutzgesetz mit Wirkung vom 1. Januar 2004 verändert und u. a. nachfolgender § 1 a eingefügt wurde.

§ 1 a Abfindungsanspruch bei betriebsbedingter Kündigung

(1) Kündigt der Arbeitgeber wegen dringender betrieblicher Erfordernisse nach § 1 Abs. 2 Satz 1 und erhebt der Arbeitnehmer bis zum Ablauf der Frist des § 4 Satz 1 keine Klage auf Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist, hat der Arbeitnehmer mit Ablauf der Kündigung Anspruch auf eine Abfindung. Der Anspruch setzt den Hinweis des Arbeitgebers in der Kündigungserklärung voraus, dass die Kündigung auf dringende

betriebliche Erfordernisse gestützt ist und der Arbeitnehmer bei Verstreckenlassen der Kündigungsfrist die Abfindung beanspruchen kann.

Im Klartext heißt das: Der Arbeitnehmer hat nur dann einen Abfindungsanspruch, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis wegen dringender betrieblicher Erfordernisse beendet und wenn der Arbeitgeber darauf hinweist, dass der Arbeitnehmer bei Nichtehebung einer Kündigungsschutzklage die Abfindung beanspruchen kann.

Macht der Arbeitgeber kein Angebot, so bleibt es bei der bisherigen Rechtslage. Das bedeutet nichts anderes, als dass innerhalb einer Frist von 21 Kalendertagen nach Zugang der Kündigung Klage beim Arbeitsgericht zu erheben ist, um festzustellen, ob die Kündigung gerechtfertigt ist.

Fazit: Bei Erhalt einer Kündigung nichts unterschreiben,

Tarifpolitik aktuell

Gemeinsam mit den Kolleginnen und Kollegen in den Tarifkommissionen wurde im ersten Quartal 2004 eine nicht unerhebliche Anzahl von Tarifverträgen verhandelt und abgeschlossen. Dabei handelt sich um Manteltarifverträge, Lohn- und Gehaltstarifverträge sowie Tarifverträge zur Altersvorsorge und zur Altersteilzeitarbeit. Nachfolgend eine Aufstellung, untergliedert nach den einzelnen Regionen.

Mecklenburg Vorpommern

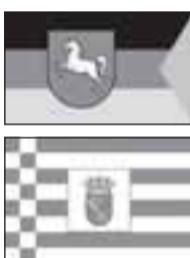
Tarifvertrag zur betrieblichen Altersvorsorge für landwirtschaftliche Arbeitnehmer vom 05. März 2004



Überarbeitet wurde der Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer in der privaten Landwirtschaft Mecklenburg Vorpommerns, gültig ab 1. Juli 1992 i.d.F. des 1. Änderungstarifvertrages vom 2. Februar 2004

Niedersachsen Bremen

Manteltarifvertrag und Gehaltstarifvertrag vom 17. Dezember 2003, gültig ab 1. Januar 2004 für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Vereins Ostfriesischer Stammviehzüchter



Lohn- und Gehaltstarifvertrag vom 19. März 2004 für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der land- und forstwirtschaftlichen Lohnunternehmen in Niedersachsen

Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer der Salzgitter Güterverwaltung vom 31. März 2004, gültig ab 1. April 2004.

Berlin - Brandenburg

Tarifvertrag über eine betriebliche Altersvorsorge vom 01. Januar 2004 für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Agro Service Unternehmen in Brandenburg



Tarifvertrag zur betrieblichen Altersvorsorge für landwirtschaftliche Arbeitnehmer in Brandenburg vom 2. Dezember 2003, gültig ab 01. Januar 2004

Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit in der Landwirtschaft in Brandenburg vom 31. März 2004, gültig ab 01. April 2004

6. Entgelttarifvertrag für die Arbeitnehmer der Falkenberger Landhandels- und Dienste GmbH vom 16. Dezember 2003, gültig ab 01. Januar 2004

7. Entgelttarifvertrag vom 3. März 2004 für die Arbeitnehmer der Arbeitsförderungsgesellschaft „Elbe Elster“ mbH

5. Entgelttarifvertrag vom 29. Januar 2004 für die Arbeitnehmer der Ostriggnitz Jugend e.V.

Sachsen - Sachsen Anhalt - Thüringen

Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit in der Landwirtschaft Sachsen vom 01. Februar 2004



Tarifvertrag Betriebliche Altersvorsorge vom 01. Januar 2004 für die Arbeitnehmer der Agro Service Unternehmen in Sachsen-Anhalt

Arbeitsschutz im Agrarbereich, Fortsetzung von Seite 1

müssen der Verordnung zufolge Kürzungen oder gar die Streichung von Prämienzahlungen in Kauf nehmen.

Im Gesetz zur Umsetzung der Agrarreform findet sich dieser Aspekt allerdings nicht wieder. Vorgesehen ist lediglich, die Gewährung der Direktzahlungen an die Einhaltung verbindlicher Vorschriften über den Umweltschutz, die Lebensmittel- und Futtermittelsicherheit, die Tiergesundheit und den Tierschutz, an die Erhaltung landwirtschaftlicher Flächen in gutem landwirtschaftlichen und ökologischen Zustand sowie an ein Verbot des Umbruchs von Dauergrünland zu knüpfen. Über das Gesetz, das bis zum 1. August 2004 in Kraft treten muss, wird aller Voraussicht nach der Vermittlungsausschuss entscheiden.

beitung und Umsetzung von Maßnahmen. Das hat Hans-Joachim Wilms gegenüber dem Bundeslandwirtschaftsministerium deutlich gemacht. Er warnte eindringlich davor, die Arbeitnehmerschaft als eine der größten Gruppen der



ländlichen Zivilgesellschaft vom Prozess der ländlichen Entwicklung auszuschließen, nachdem die Europäische Konferenz, die Ende letzten Jahres zu diesem Thema stattgefunden hat, ausdrücklich die Notwendigkeit einer „partnerschaftlichen Zusammenarbeit von öffentlichen und privaten Einrichtungen sowie der Zivilgesellschaft“ hervorgehoben habe.

Dringend verbesserungswürdig ist das Instrument des Regionalmanagements. Dieses Instrument darf nicht auf die Person des Regionalmanagers beschränkt bleiben, sondern muss viel breiter angelegt werden. Dabei geht es beispielsweise auch um die Einführung von Qualitätsstandards für das Regionalmanagement.

Unsoziale Reformen – ohne uns!

Mit der Abschaffung der Arbeitslosenhilfe zugunsten des so genannten Arbeitslosengeldes II bewies die Bundesregierung Mut zur sozialen Lücke. In diese Lücke müssen sich zukünftig nun auch alle die landwirtschaftlichen Arbeitnehmer einpassen, die von ihrem Arbeitgeber nicht ganzjährig beschäftigt werden.

Die Tatsachen sind hinreichend bekannt: In der Landwirtschaft werden von den Beschäftigten zu bestimmten Zeiten weit mehr als 40 Wochenstunden Arbeit erbracht. So wird die durchschnittliche Jahresarbeitszeit meist schon nach sieben Monaten Beschäftigungszeit erreicht. Liegt ein wirksamer Tarifvertrag vor, können die geleisteten Mehrarbeitsstunden auf einem Jahresarbeitszeitkonto angespart werden und verteilen sich rechnerisch auf ein ganzes Jahr. Doch in der Praxis werden unsere Bemühungen um kontinuierliche, ganzjährige Beschäftigung durch die Arbeitgeber und ihre Verbände boykottiert. Mehr noch: angesichts verschärfter Wettbewerbsbedingungen in der Landwirtschaft nimmt die Belegschaft der Arbeitgeber, sich

zu organisieren und Kollektivverträge abzuschließen, beständig ab. Tarifbruch entwickelt sich geradezu zum „guten Ton“. Hinzu kommt die geringe Tarifbindung in den neuen Bundesländern.

In diesem rauen Umfeld wird jetzt politisch noch ein weiteres Feuer entfacht, das dem sozialen Abschwung Nahrung gibt: In der Landwirtschaft beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden künftig in der beschäftigungsarmen Zeit von der Bundesagentur für Arbeit durch drastisch abgesenkte Leistungen bedacht werden.

Bisher haben die Regelungen im Sozialgesetzbuch die winterliche Kündigungspraxis für landwirtschaftliche Arbeitnehmer sozialpolitisch abgedeckt.

Ein typisches Beispiel ist eine Beschäftigungszeit von März bis November und Arbeitslosigkeit mit Bezug von Arbeitslosengeld von Dezember bis Februar. Bereits während der ersten Periode der Arbeitslosigkeit bekamen landwirtschaftliche Arbeitnehmer bisher Arbeitslosengeld, da sie nach sechs Monaten Erwerbstätigkeit einen Anspruch auf Arbeitslosengeld erworben hatten. Diese Regelung war auf die typischen Bedürfnisse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Landwirtschaft zugeschnitten, sie war gerecht und angemessen, da die Jahresarbeitsleistung bereits nach weniger als zwölf Monaten erreicht wird und die Beschäftigten Sozialleistungen und Steuern entrichtet haben.

Mit der Änderung dieser Regelung gibt es für landwirtschaftliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer künftig Verschlechterungen, die unter bestimmten zeitlichen Konstellationen zum Abrutschen in

das so genannte Arbeitslosengeld II führen können. Dies bedeutet ein sehr geringes Leistungsniveau, die Offenlegung der persönlichen Vermögensverhältnisse und der Vorrang

von 12 Monaten innerhalb der letzten zwei Jahre vor der Arbeitslosenmeldung erfüllt werden. Was den Landarbeiterinnen damit aufgetischt wird, ist eine bittere Pille. Deshalb muss die



der Inanspruchnahme unterhaltspflichtiger Familienmitglieder. Die Ursache dafür ist, dass es keine Sonderregelung für landwirtschaftliche Arbeitnehmer mehr gibt, nachdem nach 6 Monaten Beschäftigung Arbeitslosengeld gezahlt wurde. Hinzu kommt: Zukünftig muss eine Anwartschaftszeit

Arbeitsmarktreform nachgebesert werden, denn die Landarbeiterinnen und Landarbeiter haben erhebliche Nachteile, weil sie regelmäßig im Winter entlassen werden und somit ihre Beschäftigungszeit unter 12 Monaten liegt.



Berufliche Erstausbildung in der Landwirtschaft

Ergebnisse einer Befragung in der EU

EFFAT, die Europäische Föderation der Gewerkschaften Lebensmittel, Landwirtschaft und Tourismus, hat mit Unterstützung der EU-Kommission 23 Gewerkschaften in den europäischen Ländern über die Situation der Erstausbildung in der Landwirtschaft befragt. Dabei wurden 110.323 Auszubildende erfasst. Die Ergebnisse sind in einer kleinen Studie zusammengefasst, die auch in deutscher Sprache vorliegt. Die Befragung ergab eine Fülle nützlicher Informationen, sorgte für mehr Transparenz und Vergleichbarkeit und zeigte auch Ansatzpunkte für gewerkschaftliches Handeln in diesem Sektor. Denn die Verbindung zu den Auszubildenden und ihren Ausbildungssystemen ist von hoher Bedeutung für die gewerkschaftliche Organisierung junger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

In der Landwirtschaft der befragten Länder werden jährlich mindestens 140.000 junge Menschen ausgebildet. Von ihnen sind etwa 65% Männer und 35% Frauen. Nur in den Beitrittsländern (mit Ausnahme Ungarns) ist der Anteil der Frauen höher. Tschechische Republik, Slowakei und Frankreich sind Zentren der Ausbildung: 55% aller Auszubildenden leben hier. In Tschechien werden mehr Auszubildende ausgebildet als in allen anderen Beitrittsländern zusammen – nämlich 33.025. In

der Lehrer in der Gewerkschaft. Gewerkschaften können die Lehrpläne für 14% der Auszubildenden mitbestimmen, in 39% werden sie informiert bzw. konsultiert. Die Schulen und Lehrer werden in der Regel vom Staat bezahlt.

Für 82% der Auszubildenden gilt, dass die Gewerkschaften Zugang zu den Ausbildungsstätten haben und dort informieren können. Direkten Kontakt zwischen Gewerkschaften und Ausbildern haben 6%, regelmäßige Treffen zwischen

Gewerkschaften und Ausbildern ebenfalls 6%, und eine Fachgruppe der Ausbilder in den Gewerkschaften gibt es bei 22% der Fälle. Die Sozialpartner begutachten die Ausbildungsstätten in 12% der Fälle.

Die Höhe der Einkommen der Auszubildenden wird zu 39% von den Gewerkschaften in Tarifverhandlungen ausgehandelt. In Irland bestimmen die Arbeitgeber dieses Einkommen, in Frankreich und Polen der Staat, in Großbritannien ist eine tripartite Kommission dafür zuständig. Am höchsten sind die Einkommen der Azubis in Dänemark und Finnland, am niedrigsten in Polen.

Gute Chancen für eine Arbeit in der Landwirtschaft rechnen sich etwa 50% der Auszubildenden aus, wobei die Zukunftschancen in der Slowakei (20%) am geringsten und in Deutschland, Österreich und der Tschechischen Republik (90%) am besten eingeschätzt werden. Eine Übernahme im Ausbildungsbetrieb erwarten etwa 40% der Auszubildenden. Vor allem in den Beitrittsländern werden Reformen diskutiert. Hier wird die Unterstützung durch EU-Institutionen und EFFAT erwartet.

Weitere Informationen

Die Broschüre „Berufliche Erstausbildung in der europäischen Landwirtschaft“ ist erhältlich bei EFFAT, 38, Rue Fossé-aux-Loups, B-1000 Brüssel, www.effat.org.



Frankreich wiederum werden mehr Azubis ausgebildet als in den übrigen alten EU-Mitgliedsländern zusammen: 28.854. In Deutschland sind es 7850.

Es überwiegen duale Ausbildungssysteme (so auch in Deutschland), rein schulische Systeme bestehen nur in einigen Beitrittsländern sowie in Norwegen und Italien (7%). In Zypern existiert keine Ausbildung.

In 72% der Fälle können Gewerkschaften Schulen betreten und über ihre Arbeit informieren. Kontakte zwischen Gewerkschaften und Lehrern erfassen 13%, und regelmäßige Treffen zwischen Gewerkschaften und Lehrern 62% der Auszubildenden. In 1% der Fälle gibt es eine Fachgruppe

Rund 50% der Auszubildenden sind bei Beginn der Ausbildung 15 Jahre alt, 30% etwa 14 Jahre und 20% 16 Jahre und älter. In Frankreich, Kroatien und der Türkei z.B. beginnt die Ausbildung mit 14, in Deutschland wie auch in Belgien, Finnland, Norwegen, Spanien und Ungarn in der Regel mit 16. Isländische Azubis beginnen ihre Ausbildung erst mit 20. Eine abgeschlossene Basisschule ist Voraussetzung für etwa 78% der Auszubildenden.

Für 7% dauert die Ausbildung bis zu einem Jahr (Italien und Irland), für 52% bis 2 Jahre, für 32% bis 3 Jahre (so auch in Deutschland), und für 4% länger als 3 Jahre (Belgien und Dänemark).



EFFAT

Soziale Verantwortung der landwirtschaftlichen Lohnunternehmen

EFFATT, der europäische Dachverband der Nahrungsmittel-, Landwirtschafts- und Tourismusgewerkschaften, und der entsprechende europäische Arbeitgeber-Dachverband CEETTAR, diskutieren derzeit einen Verhaltenskodex, der die soziale Verantwortung der landwirtschaftlichen Lohnunternehmen in der EU feststellt. Damit soll ein Rahmen geschaffen werden, der freiwillige soziale Mindestnormen für wichtige Bereiche festlegt. Dort, wo bereits günstigere Normen bestehen, dürfen diese Mindestnormen nicht dazu missbraucht werden, höhere Normen abzubauen.

Grundrechte

In dem Kodex verpflichten sich beide Seiten, die Menschenrechte zu beachten, wie sie in der Universellen Erklärung der Menschenrechte der UNO festgeschrieben sind, ebenso die von der Internationalen Arbeits-Organisation und der europäischen Gesetzgebung festgelegten Prinzipien und Rechte am Arbeitsplatz. Respektiert werden damit die Versammlungsfreiheit und das Recht, Gewerkschaften zu gründen einschließlich ihres Rechts auf Zugang zu Unternehmen und das Recht auf Tarifverhandlungen. Die Ausübung dieser Rechte darf den Beschäftigten keine persönlichen Nachteile bringen. Die Partner der Vereinbarung unterstützen keinerlei Zwangs- oder Pflichtarbeit und Kinder-

arbeit. Sie lehnen auch jede Form der Diskriminierung ab und respektieren den Arbeitsschutz im Sinne der Gesetzgebung der EU.

Der Kodex regelt auch Mindestnormen in weiteren wichtigen Bereichen:

► In Bezug auf Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation werden die in der EU-Gesetzgebung vorgegebenen Verpflichtungen erfüllt. Probleme und Defizite bei der Saisonarbeit werden aktiv angegangen, die Partner bemühen sich um mehr Nachhaltigkeit der Arbeitsplätze in diesem Sektor. Jede Form von illegaler Beschäftigung und Schwarzarbeit wird abgelehnt.

► Das in den bestehenden Branchentarifverträgen oder Gesetzen vorgeschriebene Mindestniveau der Löhne in der landwirtschaftlichen Lohnarbeit wird eingehalten. Es soll sicher gestellt sein, dass die Löhne auch einen anständigen Lebensstandard ermöglichen.

► Die Bedeutung der Berufsförderung und Fortbildung und des lebenslangen Lernens werden anerkannt. Die Partner verpflichten sich, die Ausbildung der Beschäftigten entsprechend zu verbessern.

► Die Arbeitgeber verpflichten sich, die Beschäftigten und ihre Interessenvertretungen regelmäßig über die Situation des Unternehmens zu informieren und sie rechtzeitig über geplante Umstrukturierungen zu unterrichten und sie dazu zu hören.

+++ kurzmeldungen +++ kurzmeldungen +++ kurzmeldungen +++

Siegfried Hensel 60



Der **L@ndworker** gratuliert Siegfried Hensel zum 60. Geburtstag und dankt ihm herzlich für die geleistete hervorragende Arbeit. Siegfried Hensel kann auf viele Wirkungsbereiche zurückblicken: Landesvorsitzender der GGLF, alternierender Vorsitzender der Vertreterversammlung der LBG Braunschweig, Mitglied des Verwaltungsrates der Tierseuchenkassen, Vorsitzender der Vizepräsidenten-Konferenz im Verband der Landwirtschaftskammern und Präsidiumpmitglied ebenda – das sind nur wenige Stationen seiner „grünen“ Karriere. Sein Motto war und ist dabei immer: Kooperation statt Konfrontation. Wir meinen: Weiter so! Denn die Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften und

Landwirtschaftskammern ist für die Verbesserung der Beschäftigungslage wichtiger als je zuvor. Herzlichen Glückwunsch und alles Gute, lieber Siegfried!

Europass für mehr Transparenz

In einem integrierten Europass sollen die wesentlichen Informationen über Kompetenzen und Qualifikationen von Arbeitnehmern zusammengefasst werden und so Transparenz und Mobilität erhöhen. Dieses Dokument soll den „europäischen Lebenslauf“, Sprachkompetenzen, Diplomabschlüsse nebst Erläuterungen und den Europass Berufsbildung enthalten. Der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss begrüßt den Vorschlag. Die Arbeitnehmer sollen auch an der Weiterentwicklung der Informationsbasis beteiligt werden. Die Stellungnahme kann angefordert werden unter agrar@igbau.de

Ein Landwirt ernährt 140 Menschen

Vor rund 50 Jahren ernährte ein deutscher Landwirt zehn Menschen, heute macht er 140 Personen satt – ein gewaltiger Produktionszuwachs. Damals waren noch 25 Prozent der Erwerbstätigen in der Landwirtschaft tätig. Dieser Anteil ist heute auf 2,4 Prozent geschrumpft. Auch die Zahl der Betriebe ging von 2,3 Millionen auf rund 390 000 Bauernhöfe (2003) zurück. Dieser gravierende Strukturwandel führte zu einer beachtlichen Produktionsverbesserung, allerdings erkauft durch eine kräftige Ausweitung des Kapitaleinsatzes je Arbeitsplatz. Weitere Infos im Internet unter www.landvolk.net und http://dir.agrar.de/agrar.de/Dokumente/Agrarbericht_2B_Statistik/

Impressum

Herausgeber: IG Bauen-Agrar-Umwelt | Bundesvorstand | Büro Berlin | Vorstandsbereich III | Hans-Joachim Wilms | Luisenstraße 38 | 10117 Berlin | Tel. 030 / 24 63 93 01 | agrar@igbau.de | Druck: toennes satz + druck, Erkrath | Redaktion: Sabine Graf | Jürgen Reusch | Frank Walensky | „Rechtsecke“ und „Tarifpolitik aktuell“ von Käthchen Nowak

* Fotos: IG BAU | Frank Walensky | Sabine Graf | EU Audiovisual Library