

Koordinierung der Sozialversicherungen im Rahmen der Freizügigkeit von Arbeitnehmern

**Der Beitrag von EFFAT zur Entwicklung der Koordinierung
zwischen den Sozialversicherungsträgern sowie zur
Informationsverbesserung im Agrarsektor**



EFFAT

Eine Untersuchung im Auftrag
der Europäischen Föderation der
Gewerkschaften Lebensmittel,
Landwirtschaft und Tourismus (EFFAT)



mit finanzieller Unterstützung der
Europäischen Kommission, Generaldirektion
Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und
Chancengleichheit

Vorliegende Broschüre wurde im Rahmen des einjährigen Projektes „Koordinierung der Sozialversicherungen im Rahmen der Freizügigkeit von Arbeitnehmern: Der Beitrag von EFFAT zur Entwicklung der Koordinierung zwischen den Sozialversicherungsträgern sowie zur Informationsverbesserung im Agrarsektor“ erarbeitet.

Gefördert durch die Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit im Rahmen des Progress Programm VS/2011/03/8.

Projektträger war die EFFAT, die Umsetzung erfolgte in Zusammenarbeit mit dem Forum Soziale Innovation. An der Projektpartnerschaft beteiligten sich Agrargewerkschaften aus den Ländern Bulgarien, Dänemark, Deutschland, Frankreich, Italien, Österreich, Polen, Rumänien, Schweden und Spanien.

Allen Partnern und Teilnehmern, die zum Gelingen des Projektes beigetragen haben, danken wir herzlich.

Das Projektteam im November 2012

Herausgeber

EFFAT

Redaktion: Arnd Spahn

Bearbeitung

Forum Social Innovation

Thomas Hentschel

Inge Bieler

Jean-Pierre Klapuch

Patrik Chaudron

Fotos und Illustrationen

Thomas Hentschel

Shutterstock ID 54017278

Layout

Martin Boehm

Satz

Mathias Kohlschmidt

Diese Veröffentlichung wird von der Europäischen Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit unterstützt. Sie spiegelt aber allein die Ansichten der Autoren wider. Diese Ansichten sind nicht unbedingt die Ansichten der Europäischen Kommission oder ihrer Vertreter. Weder die Europäische Union noch in ihrem Auftrag handelnde Personen sind verantwortlich für die Nutzung der Informationen aus diesem Dokument.



ZUM THEMA

Die Koordinierung der Sozialversicherung im Rahmen der Arbeitnehmerfreizügigkeit hat für den landwirtschaftlichen Sektor in Europa eine besondere Bedeutung. Mehr als 4 Millionen Saisonarbeitskräfte arbeiten in der Landwirtschaft, davon ein großer Teil grenzüberschreitend. Das bedeutet, gut 1/3 der landwirtschaftlichen Arbeit wird von diesen Arbeitskräften erledigt, die in der Regel nur wenige Monate, oft nur ein paar Wochen in ein und demselben Betrieb arbeiten.

Sie werden in der Landwirtschaft für gering qualifizierte Tätigkeiten als Erntehelfer in der Spargelsaison, bei der Oliven- und Erdbeerernte oder für Pflanzarbeiten in den Baumschulen eingesetzt.

Und die grenzüberschreitende Arbeitskräftewanderung – nicht nur innerhalb der EU 27 – nimmt immer mehr zu!

Doch wie sieht die soziale Sicherung während der Arbeit aus? Bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, bei Krankheit und bei Arbeitslosigkeit? Ein wachsendes Problem mit großen gesamteuropäischen Herausforderungen ist die Rentenversicherung. Gerade in der Landwirtschaft, bei so geringen Löhnen und vielen prekären Arbeitsverhältnissen wie z.B. Saisonarbeit ist eine gravierende Zunahme der Altersarmut vorprogrammiert.

Häufig arbeiten die Wanderarbeiter mehrere Jahre nur zu bestimmten Erntezeiten. Bei einer jährlichen Saisonarbeit von 6 Monaten beispielsweise sind das auf den Zeitraum von 10 Jahren im Ganzen 60 Monate und entspricht einer kontinuierlichen Arbeitsleistung von 5 Jahren. Doch häufig wird noch nicht einmal für diesen Zeitraum ein personenbezogener Beitrag in die Rentenkasse eingezahlt.

Leider haben die Beschäftigten in solchen Arbeitsverhältnissen kaum Lobby, um auf sich aufmerksam zu machen. Von den Arbeitskräften selbst steht der für sie günstige, schnelle Verdienst im Vordergrund der Überlegungen. Häufig aus einem Land stammend mit geringen sozialen Absicherungen achten sie selbst nicht auf eine umfassende Versorgung.

Für Unternehmen ist die soziale Sicherung der Arbeitnehmer ein Kostenfaktor, der gern eingespart wird.

Und auch der Staat, bzw. die Träger der Sozialversicherungen treten nicht als die großen Lobbyisten

für sozial benachteiligte Wanderarbeitskräfte auf. Die Entsendeländer haben ein Interesse daran, dass die Menschen im Ausland arbeiten und Geld in die Heimat transferieren. Zusätzlich sparen nicht registrierte Arbeitslose Geld und Arbeitsaufwand.

So sehen es auch die Sozialversicherungsträger im Aufnahmeland. Es lebt sich gut in der Grauzone. Das Motto: wenn eingezahlt wird, ist es gut, besser wird es dann, wenn eingezahlte Mittel nicht wieder an die Versicherten ausgezahlt werden müssen. Dafür sorgt ein System, was intransparent und nur sehr schwer nachvollziehbar ist und dessen Beratungskapazitäten und –möglichkeiten nur sehr begrenzt sind.

Von dem ehemals als große Flexicurity-Initiative gepriesenen Leitbild der Europäischen Kommission bleibt nur eine grenzenlose Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt übrig, die soziale Sicherheit bleibt auf der Strecke.

Dieses Projekt hat aufgezeigt, wie groß der Handlungsbedarf für eine gute Soziale Sicherung im Landwirtschaftsbereich mit vielen prekären Beschäftigungsverhältnissen und sehr niedrigen Löhnen eigentlich ist. Es bleibt nun den Gewerkschaften überlassen, zum einen Licht in das Dunkel zu bringen und zum anderen, Sozialpartner, Beschäftigte und Politiker zu sensibilisieren sich für die Soziale Sicherung aller Beschäftigten in der Landwirtschaft einzusetzen.

INHALT

Einleitung	5
Zusammenfassung	6
Problem Grenzüberschreitende Arbeit	8
Soziale Sicherung in der Landwirtschaft	10
Krankenversicherung	12
Rentenversicherung	13
Arbeitslosenversicherung	16
Berufsunfallversicherung	18
Sonderregelungen und Gute Praxis	19
Handlungsfelder und weitere Fragestellungen	20
Glossar	22
Kontakte und Literatur	23

EINLEITUNG DURCH DIE VERFASSER

Mit dem Projekt „Koordinierung der Sozialversicherungen im Rahmen der Freizügigkeit von Arbeitnehmern“ stellte uns der Auftraggeber vor eine schwierige Aufgabe, denn:

- ▶ die Sozialen Sicherungssysteme weisen in allen beteiligten Ländern zum Teil gravierende Unterschiede auf,
- ▶ über die Situation der sozialen Absicherung der Wanderarbeitskräfte sind wenig verlässliche Informationen verfügbar und
- ▶ die sozialrechtlichen Übergänge von Festbeschäftigten, Saisonarbeitskräften und Wanderarbeitskräften sind mitunter fließend und nicht eindeutig abgrenzbar.

Eine Bestandsaufnahme mit Hilfe der MISSOC-Daten ließ sich für Normalarbeitsverhältnisse sehr gut darstellen. Am Beispiel der 10 beteiligten Länder konnten die einzelnen Regelungen für

- Krankenversicherung
- Rentenversicherung
- Arbeitslosenversicherung und
- Berufsunfallversicherung

übersichtlich dargestellt werden. Für uns waren dabei folgende Aspekte relevant:

- Abzusicherndes Lebensrisiko
- Träger der Versicherung
- Selbstverwaltung (z.B. Einbeziehung der AN-Vertreter)
- Finanzierungsprinzip
- Höhe des Beitragsatzes
- Wer zahlt die Beiträge
- Höhe der Beitragsbemessungsgrenze
- Wartezeiten
- Sach- und Geldleistungen (Beispiele)
- Leistungsdauer

Die Partner ergänzten die Beschreibungen mit den spezifischen Bedingungen in der Landwirtschaft¹.

Weil hier nur Bezug auf Normalarbeitsverhältnisse genommen wird, wurde die Bestandsaufnahme und Analyse ergänzt um die Koordinierungsregeln der Europäischen Union. Darin werden die Verfahrensweisen und Zuständigkeiten der sozialen Sicherungen bei grenzüberschreitender Arbeit geregelt.

Bei der Bearbeitung von Fragestellungen, Diskussionen mit Sozialpartnern, Vertretern von der Europäischen Kommission und Vertretern von Sozialversicherungsträgern zeigte es sich immer wieder: wenn es um konkrete Fragestellungen von Wanderarbeitskräften geht hören die einfachen Lösungen auf. Neue Fragen und Unklarheiten tauchen auf, die dringenden Lösungsbedarf haben.

Die in diesem Bericht vorgeschlagenen Maßnahmen und Problemlösungsansätze sind nur ein erster Arbeitsansatz, dessen politische Bearbeitung noch sehr viel Feinarbeit in allen Handlungsfeldern und auf allen Handlungsebenen braucht.

Somit betrachten wir dieses Projekt als einen ersten Problemaufriss. Die Sozialpartner in der europäischen Landwirtschaft, die bereits im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes eine hervorragende Arbeit geleistet haben, sind gefordert, mit den Erkenntnissen und Vorschlägen aus diesem Projekt die notwendigen Schlüsse zu ziehen und die für sie als Branchenvertreter schwierige Aufgabe anzupacken, die Landwirtschaft aus einem Schattendasein herauszuholen und für ihre Mitglieder, egal ob Arbeitnehmer, Arbeitgeber oder Kleinbauer, tragfähige nachhaltige Soziale Sicherungssysteme zu erhalten.

EFFAT hat mit diesem Projekt einen wichtigen Beitrag zur Entwicklung der Koordinierung zwischen den Sozialversicherungsträgern sowie zur Informationsverbesserung im Agrarsektor geleistet.

¹ Die Ergebnisse sind dargestellt auf www.forum-si.eu

ZUSAMMENFASSUNG

Die Sozialsysteme in Europa sollen die Bevölkerung umfassend vor individuellen sozialen Risiken sichern. Weil sich die Systeme aus der Arbeitsleistung der Länder finanzieren, kommt es in wirtschaftlichen Krisenzeiten und bei sich verändernden demografischen Strukturen immer wieder zu Problemen.

Sozialversicherungsbeiträge stellen sich dabei für den Staat und für Unternehmen als hohe Kostenfaktoren dar. Immer wieder werden Anstrengungen unternommen, um auf der einen Seite Kosten für die Beiträge zu sparen und auf der anderen Seite die Ausgaben der Sozialversicherungsträger zu senken.

Zur Kostensenkung in Unternehmen werden immer mehr Menschen prekär² beschäftigt und sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse aufgekündigt. Erfahrungen zeigen, dass der erodierende Arbeitsmarkt in Europa viele Möglichkeiten zulässt, eine umfassende soziale Sicherung der gerade prekär Beschäftigten zu umgehen. Gleichzeitig werden prekär Beschäftigte nur unzureichend in Statistiken erfasst, so dass eine genaue Beschreibung der Situation kaum möglich ist. Die Nationalstaaten – Entsendeländer haben kein Interesse, das Problem anzugehen. Die Wanderarbeitskräfte sind aus dem Land und fallen erst einmal den eigenen Sozialversicherungssystemen (z.B. der Arbeitslosenversicherung) nicht zur „Last“. Die Nationalstaaten – Empfängerländer verfügen mit den Wanderarbeitskräften über billige Arbeitskräfte. Ein ungenügender Sozialschutz senkt die Arbeitskosten und macht die eigenen Produkte billiger und somit konkurrenzfähiger. Mittlerweile ist auch in der Landwirtschaft ein Sozialdumping eingetreten, bei dem es um betriebliche Konkurrenzen geht, die zunehmend regional ausgetragen werden. So gibt z.B. der französische Staat dem Ansinnen seiner Bauern nach, die Sozialversicherungsbeiträge für Saisonarbeitskräfte seinen Unternehmen zu erstatten. Somit beugen sich die Empfängerländer dem Druck der starken Bauernlobby, die die ihrer Meinung nach unnötigen Sozialversicherungen einsparen wollen.

2 Die Definition von prekäreren Beschäftigungsverhältnissen ist schwierig. Laut Friedrich-Ebert-Stiftung (2006) ist nicht jede atypische Beschäftigung, wie z. B. Teilzeitarbeit, auch prekär. Prekär ist Erwerbsarbeit in der Regel dann, wenn der Lohn deutlich unter dem Durchschnittseinkommen liegt, keine zuverlässige Zukunftsplanung für den Einzelnen möglich ist und Arbeitnehmerschutzrechte reduziert sind.

Mit zunehmend undurchsichtigen Beschäftigungsverhältnissen und unklaren sozialen Regelungen für Wanderarbeitskräfte, häufig unterstützt durch ebenfalls nicht transparente Ausnahmeregelungen, entstand eine große Grauzone, der mittlerweile ordnungspolitisch nicht mehr beizukommen ist. Dies wird unterstützt durch Beschäftigte, die aufgrund ihrer wirtschaftlichen und personalen Notlagen, sowie ihrer geringen sprachlichen Kompetenzen nicht in der Lage sind die komplizierten Systeme der sozialen Sicherungen zu überschauen. Ihre kollektive Interessensvertretung ist gering bis gar nicht entwickelt. Bei der Diskussion über Arbeitnehmervertreter in den Betrieben im Rahmen von Zertifizierungen liefern letzt die deutschen Arbeitgeber Sturm. Wenn es zur Gegenwehr von Beschäftigten kommt, dann weil die Probleme derart gravierend sind und sich die Menschen nicht mehr zu helfen wissen. Damit ist auch zu erklären, wie das System funktioniert:

Nach der Unmittelbarkeit

Die sozialen Sicherungen greifen am ehesten, wo die Beschäftigten unmittelbar betroffen sein können, z.B. Krankenversicherung, Berufsunfallversicherung. Bei mittelbarer Betroffenheit wie im Bereich der Arbeitslosenversicherung und der Rente, wo die Auswirkungen nicht offensichtlich sind und erst mittel- bis langfristig erkennbar sind, wird bei diesen Sicherungssystemen am ehesten eingespart.

Die Unterschiede in den Sozialen Sicherungssystemen der 27 Nationalstaaten potenzieren die Probleme, es fehlt Verständnis für ein anderes System, es gibt sehr viele offene Fragen, Lücken und Schwierigkeiten, die gerade bei prekär Beschäftigten erkennbar werden. Die angebotenen Hilfs- und Beratungsangebote sind spärlich und treffen in der Regel nicht die agrarischen Zielgruppen.

Das System der Kollisionsnormen ist derartig unübersichtlich, dass immer wieder neue Möglichkeiten gesucht werden, das System zu vereinfachen. So können Mitgliedsstaaten bilaterale Verträge abschließen, mit eigenen Regelungen zum sozialrechtlichen Verfahren, zur Erhebung von Beiträgen etc. Mit Hilfe von Pauschalzahlungen fließen den Sozialversicherungsträgern dann Mittel zu, die sich nicht mehr auf den einzelnen Versicherten nachvollziehen lassen.

Die Vielzahl an unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnissen lassen Spielraum für viele Sonderregelungen.

Die niedrigen Löhne und die häufig prekäre Beschäftigung in der Landwirtschaft führen dazu, dass niedrige Soziversicherungsbeiträge in die Kassen fließen.

Die Beschäftigten sind nicht immer im vollen Umfang abgesichert (Beispiel Rente und Arbeitslosenversicherung). Zahlreiche Faktoren, die die Arbeit in der Landwirtschaft beeinflussen, werden außer Acht gelassen, mit der Folge, dass

- vielen Beschäftigten Altersarmut droht
- viele landwirtschaftlich Beschäftigte (Arbeitnehmer und Betriebsinhaber etc.), so sie gesundheitlich in der Lage sind, über das gesetzliche Renteneintrittsalter hinaus erwerbstätig sein müssen.

Um einer breiten Verelendung entgegenzuwirken, wird die Frage einer Grundsicherung, Zusatzrente oder ähnliche Versorgungssysteme künftig eine bedeutendere Rolle spielen.

Landwirtschaftliche Arbeit ist geprägt von

- körperlich schwerer Arbeit, mit der Folge, dass viele Beschäftigte nicht ihr ganzes Berufsleben lang voll erwerbstätig sein können,
- saisonaler Beschäftigung, mit der Folge, dass es in der Sozialversicherung des Einzelnen zu großen Ausfallzeiten kommen kann,
- einem hohen Anteil an Arbeitsunfällen, mit der Folge von zahlreichen Handicaps und Frühverrentungen,
- niedrigen Löhnen, mit der Folge, dass nur geringe Beiträge in die sozialen Sicherungssysteme eingezahlt werden und kaum Spielraum für eine private Vorsorge vorhanden ist,
- zusätzlichen Tätigkeiten, die nicht sozialrechtlich erfasst werden, wie Vergütungen in Naturalien und Deputaten, Schwarzarbeit.

Darüber hinaus gibt es viele Gelegenheiten und Regelungen, die dieses schwache System noch weiterhin unterbieten durch:

- Schwarzarbeit und der
- Nicht-Einhaltung von gesetzlichen und tariflichen Regeln.

Allerdings sind die Gewerkschaften nicht zur Handlungsunfähigkeit verdammt. Großer Handlungsbedarf besteht in der Informationsgewinnung, -aufarbeitung und -verbreitung. Die Verbreitung von Informationen zielt im Wesentlichen zur Lobbybildung auf politische Akteure und Sozialpartner und zur Information der Beschäftigten selbst.

Ein weiteres Handlungsfeld zur Verbesserung der sozialen Sicherung sind Kollektivvereinbarungen, z.B. wenn zusätzliche Rentenversicherungen vereinbart werden. Auch gemeinsame politische Anstrengungen der Sozialpartner auf nationaler und europäischer Ebene zur Verbesserung der Rahmenbedingungen können vorgenommen werden.

Die Beschäftigungsverhältnisse verändern sich

- Unternehmer, Selbständige und mithelfende Familienangehörige – kleine Landwirte werden weniger.
- Unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer – die Zahlen verändern sich regional sehr unterschiedlich, nehmen im Westen zu – im Osten (noch) ab.
- Befristet Beschäftigte, Saison- und Wanderarbeiter – nehmen zu.
- Leiharbeitskräfte – nehmen regionalspezifisch zu.
- Tagelöhner – nicht bekannt.
- Niedriglohn-Beschäftigte – nehmen regionalspezifisch zu.
- Beschäftigte in der Sozialen Landwirtschaft – nehmen zu.
- Beschäftigte ohne Papiere – unbekannt, die Gewerkschaften vermuten eine Zunahme.

PROBLEM GRENZÜBERSCHREITENDE ARBEIT

Auf europäischer Ebene gibt es keine Harmonisierung der einzelstaatlichen Sozialversicherungssysteme, sondern lediglich eine Koordinierung³.

„Im Bereich der sozialen Sicherheit gelten in der EU jeweils die Rechtsvorschriften nur eines EU-Staates. Wie die soziale Sicherung ausgestaltet ist, also z.B. Finanzierung, Zugangsvoraussetzungen und Umfang von Sozialleistungen ist in den Mitgliedsstaaten unterschiedlich geregelt.“⁴

Nach den europäischen Koordinierungsregeln soll jeder sozialversicherungspflichtig Beschäftigte auch versichert sein. Dabei gibt es die folgenden Prinzipien⁵:

- Man kann in mehreren Systemen sein, jedoch nur nacheinander
- Arbeitnehmer, die innerhalb der EU Staaten zu- und abwandern, sind dem System eines einzigen Mitgliedstaates zu unterwerfen
- Verhinderung der gleichzeitigen Anwendung von Rechtsvorschriften mehrerer Mitgliedsstaaten
- Verhinderung des Entfallens der sozialen Sicherheit, wenn überhaupt keine Rechtsvorschriften auch nur eines Mitgliedsstaates anzuwenden sind

Die Koordinierungsregeln der Art. 13 ff (1408/71) der VO stellen nach der Rechtsprechung des EuGH ein geschlossenes einheitliches System von Kollisionsnormen dar. Sie verdrängen alle entgegenstehenden Kollisionsregeln des nationalen Rechts.

Die auf Ebene der EU geltenden Verordnungen über soziale Sicherheit regeln, welche Rechtsvorschriften gelten, um Doppelversicherungen oder Lücken zu vermeiden. Daher spricht man von Kollisionsnormen, die bestimmen, nach welchem Recht eine Beschäftigung beurteilt wird – nicht aber, ob tatsächlich eine Versicherungspflicht eintritt.

Oberster Grundsatz ist, dass die betreffenden Personen immer nur den Rechtsvorschriften eines Staates unterliegen.

„In den Gemeinschaftsvorschriften über die Koordinierung der sozialen Sicherheit sind gemeinsame Regeln und Grundsätze festgelegt, die von allen nationalen Behörden, Sozialversicherungsträgern und Gerichten beachtet werden müssen. Auf diese Weise ist sichergestellt, dass die Anwendung der unterschiedlichen innerstaatlichen Rechtsvorschriften keine nachteiligen Folgen für Personen hat, die von ihrem Freizügigkeits- und Aufenthaltsrecht innerhalb der Europäischen Union und des Europäischen Wirtschaftsraums Gebrauch machen. Es geht also nicht darum, die besonderen Merkmale der Systeme der einzelnen Mitgliedstaaten zu beseitigen, sondern darum, einzelne Aspekte der innerstaatlichen Rechtsvorschriften zu korrigieren, die sich für Wanderarbeitnehmer und ihre Familienangehörigen ungünstig auswirken können“⁶.

Grundsätzlich gelten also die Rechtsvorschriften des EU Staates in dem der Arbeitnehmer die Beschäftigung ausübt (lex loci laboris). Ausnahmen hiervon sind die zeitlich begrenzte Entsendung von Arbeitnehmern in einen anderen Mitgliedstaat der EU und die Ausübung einer Tätigkeit in zwei oder mehreren Mitgliedstaaten. In diesem Fall gilt die Gesetzgebung des Wohnstaates (lex locis domicilii).

Zum Nachweis, dass ein Arbeitnehmer in seinem Wohnstaat versicherungspflichtig ist, stellen die Sozialversicherungsträger eine so genannte A1 Bescheinigung aus (s. Glossar, S. 22). Mithilfe der A1 Bescheinigung sollen die Beiträge in den Wohnstaat abgeführt werden.

In Deutschland legten von 300.000 Wanderarbeitskräften nur ca. 1.500 eine derartige Bescheinigung vor, was bedeutet, dass alle anderen Arbeitskräfte Studenten, Hausfrauen etc. sind.

3 Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlamentes und des Rates vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit (Amtsblatt L 166 vom 30.04.2004)

4 www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Sozialversicherung/10/2012

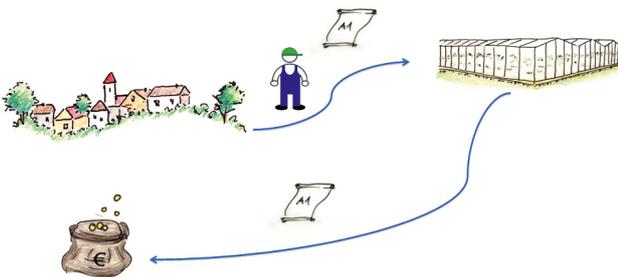
5 Anwendbares Recht nach der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 / Kollisionsnormen der Art. 11 – 16 (EG) Nr. 883/2004

6 www.eu-info.de/Sozialversicherung-eu/Sozialversicherung-allgemein/Soziale_Sicherheit_in_der_EU/10/2012

Beispiele

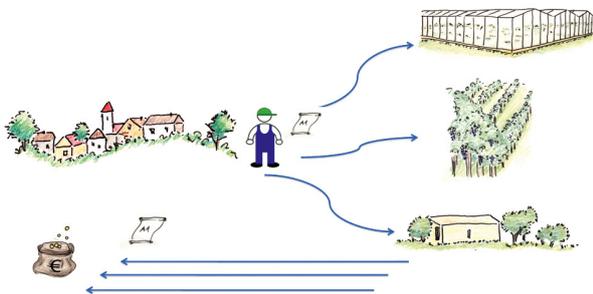
Versicherungspflicht im Wohnstaat

Arbeitnehmer, die sowohl in ihrem Wohnstaat als auch in einem anderen Mitgliedstaat arbeiten, sind im Wohnstaat versicherungspflichtig. Der wesentliche Teil der Beschäftigung muß in diesen Fällen im Wohnstaat ausgeübt werden. Der Arbeitnehmer läßt sich von seinem Sozialversicherungsträger in seinem Wohnstaat eine A1 Bescheinigung ausstellen.



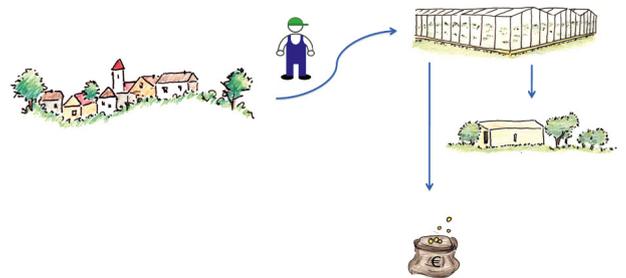
Versicherungspflicht im Wohnstaat

Arbeitnehmer, die in mehreren EU Staaten für verschiedene Arbeitgeber aus unterschiedlichen Mitgliedsstaaten tätig sind, unterliegen dem Recht des Wohnstaats; der Umfang der Tätigkeit im Wohnstaat spielt hierbei keine Rolle. Ebenfalls unerheblich ist, ob im Wohnstaat überhaupt eine Beschäftigung ausgeübt wird. Der Arbeitnehmer läßt sich von seinem Sozialversicherungsträger in seinem Wohnstaat eine A1 Bescheinigung ausstellen.



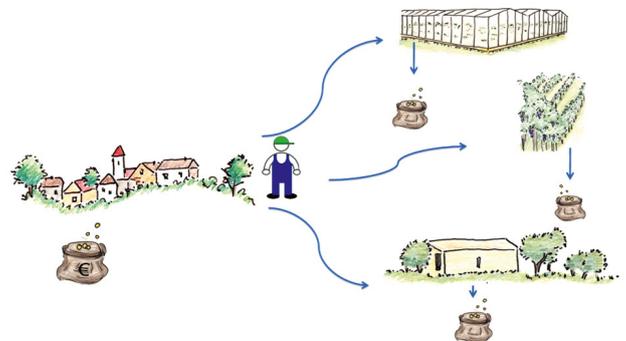
Versicherungspflicht im Beschäftigungsstaat

Beschäftigungsstaat ist in diesem Fall der Sitzstaat des Unternehmens. Bei Arbeitnehmern, die für ein Unternehmen arbeiten, welches in 2 Mitgliedstaaten tätig ist und die selber in ihrem Wohnstaat keine oder keine wesentliche Beschäftigung ausüben, wird der Mitgliedstaat zuständig, in dem der Arbeitgeber seinen Sitz hat (Sitzstaat). Hier werden die Sozialversicherungsbeiträge in dem Mitgliedsstaat (Sitzstaat) des Firmensitzes gezahlt und die Rentenleistungen sichergestellt.



Versicherungspflicht im Beschäftigungsstaat

Arbeitnehmer, die in mehreren EU Mitgliedsstaaten für verschiedene Arbeitgeber aus unterschiedlichen Mitgliedsstaaten tätig sind, wären (siehe vorn) im Grunde im Wohnstaat versichert. Bringt der AN aber keinen A1 mit, entsteht eine Versicherungspflicht in jedem Mitgliedsstaat, in dem er arbeitet. Also besteht eine soziale Sicherung auch für relativ kurze Beschäftigungszeiten.



SOZIALE SICHERUNG IN DER LANDWIRTSCHAFT

Es bestehen in allen europäischen Ländern soziale Sicherungssysteme, diese haben sich jedoch sehr unterschiedlich entwickelt. In den allermeisten Ländern sind die Landwirte (Arbeitnehmer und Selbstständige Landwirte) im allgemeinen Sozialen System integriert.

In 6 europäischen Ländern gibt es agrarische Sondersysteme. Die Träger der Sozialversicherungen haben sich in einem Netzwerk zusammengeschlossen, der ENASP⁷:

- Deutschland
- Österreich
- Finnland
- Polen
- Frankreich
- Griechenland

In den EU Mitgliedsstaaten gibt es für landwirtschaftliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer drei grundsätzlich unterschiedliche Finanzierungsarten:

1. Allgemeine Sozialversicherungssysteme,
2. Organisation über Globalbeiträge,
3. Aufteilung der Versicherungsbeiträge auf Risiken.

In allen Systemen gibt es erhebliche Unterschiede im Hinblick auf:

- die Träger der Sozialversicherungen (Allgemeine Versorger/spezifische für Landwirtschaft, spezifische für Selbstständige),
- die Risiken, die in die Sozialversicherung einbezogen sind (Pflicht/freiwillig),
- die Leistungen der Systeme,
- die Berechnung der Beitragssätze, einschließlich ihrer Bemessungsgrundlagen,
- die Finanzierung der Sozialversicherungen (Steuer, Beiträge von Arbeitnehmern und Arbeitgebern, staatl. Zuschüsse),
- die Stellung von selbstständigen Landwirten gegenüber anderen Berufsgruppen,

- das Grundsystem der Versicherung von Selbstständigen/Landwirten,
- die Anwartschaftszeiten.

Die Landwirtschaftlichen Sozialpartner können auf verschiedenen Wegen Einfluss auf die sozialen Sicherungssysteme ausüben:

Mitspracherecht im allgemeinen politischen Meinungsbildungsprozess,

Vermittlung über Dachorganisationen, institutionell im Rahmen von Gremien der Sozialversicherungsträger, direkt bei agrarischen Sondersystemen, institutionell in Gremien (z.B. Vorstand, Mitgliederversammlungen).

Selbst Träger von sozialen Sicherungssystemen⁸

Für selbstständige Landwirte und mithelfende Familienangehörige gibt es in den EU-Ländern verschiedene Sozialversicherungssysteme

⁷ European Network of Agricultural Social Protection Systems/www.enasp.eu

⁸ In Dänemark beispielsweise wird die Arbeitslosenversicherung von der Gewerkschaft verwaltet

Gruppe 1

Länder mit eigenständigen agrarsozialen Schutzsystemen für selbstständige Landwirte. Die Finanzierung erfolgt über Beiträge vom Staat und den Versicherten. Versicherte Personen hierbei sind die Landwirte und ihre Familien, die abgesicherten Risiken sind Alters-, Kranken- und Unfallversicherung.

Einige Besonderheiten:

- Frankreich, Luxemburg und Spanien: nur über Beiträge von Versicherten
- Polen: Renten und Berufsunfähigkeit in Abhängigkeit von Flächengröße, ab 2010 auch vom Umsatz abhängig
- Spanien: Versicherung nur für kleine landwirtschaftliche Unternehmen
- Griechenland: auch Personen mit Arbeitsvertrag in der Landwirtschaft
- Frankreich: die gesamte landwirtschaftliche Branche ist versichert

Gruppe 2

Länder mit eigenen Sondersystemen für Selbstständige (als Pflichtversicherung); z. B. Belgien, Portugal, Bulgarien

Gruppe 3

Integriert in einem System für alle (Volkversicherung); z. B. Niederlande, Dänemark, Vereinigtes Königreich

Gruppe 4

Selbstständige im allgemeinen Sozialversicherungssystem pflichtversichert; z. B. Tschechien, Estland, Rumänien, Slowenien u.a.m.

Gruppe 5

Länder mit Sonderregelungen für Landwirte im allgemeinen Sozialversicherungssystem; z. B. Litauen, Italien

KRANKENVERSICHERUNG

Allgemeine Entwicklung

Es liegt in der Verantwortung der Arbeitgeber, dass jeder Arbeitnehmer einer Krankenversicherung unterliegt. Wichtige Leistungen der Krankenversicherungen sind:

- Sachleistungen (z.B. Medikamente, Krankenhausbehandlung)
- Dienstleistungen (z.B. ärztliche und zahnärztliche Behandlung)
- Geldleistungen (Krankengeld bei Arbeitsunfähigkeit, Mutterschaftsgeld)
- Prävention (Gesundheitsförderung und Krankheitsverhütung, Früherkennung von Krankheiten)⁹

Allerdings gibt es zahlreiche nationale Unterschiede im Hinblick auf einzelne Leistungen, z.B.:

- werden in Frankreich Gesundheitskosten nur teilweise erstattet, mit dem Ergebnis, dass viele Franzosen über eine Zusatzversicherung verfügen,
- erhalten Beschäftigte in Frankreich dann im Krankheitsfall sofort die Krankenbehandlungskosten erstattet, jedoch kein Krankengeld,
- erhalten in Spanien die Beschäftigten erst Leistungen aus der Krankenversicherung, wenn sie 180 Tage im System sind.

Konsequenzen für die Landwirtschaft

In den meisten Ländern sind landwirtschaftlich Beschäftigte im staatlichen System versichert. Grundsätzlich muss sich der Arbeitgeber davon überzeugen, dass der Beschäftigte krankenversichert ist (Mitgliedsbescheinigung der Krankenversicherung).

Auch hier findet das Prinzip der Kollisionsnormen Anwendung. Sind z.B. verheiratete Frauen, Studenten etc. im Heimatland versichert, müssen Arbeitgeber die Beiträge an den Sozialversicherungsträger des Landes, in dem der Beschäftigte versicherungspflichtig ist, abführen. Auch bei Beschäftigten, die im Heimatland selbstständig sind, müssen Beiträge an den Sozialversicherungsträger abgeführt werden. So greift beispielsweise bei der Beschäftigung eines polnischen Landwirtes weiterhin das polnische Sozialversicherungsrecht.

Koordinierungs- und Handlungsbedarfe

Auch bei der Krankenversicherung kann es Zuordnungsprobleme geben. Beschäftigte müssen sich darüber informieren, bzw. darüber informiert werden, welcher Krankenversicherung sie zugeordnet werden und vor allem, welche Leistungen damit verbunden sind.

Sollten die Leistungen für die Beschäftigten nicht ausreichend sein, so ist zu prüfen, ob Zusatzversicherungen abzuschließen wären.

Bei der Information über die Krankenversorgung können die Sozialpartner Hilfestellungen anbieten, bisher konnten auch gute Informationen über die EURES-Beratungen verbreitet werden.

⁹ www.deutsche-sozialversicherung.de/de/krankenversicherung/leistungen.html

RENTENVERSICHERUNG

Allgemeine Entwicklungen

Angesichts des demografischen Wandels nimmt die Rentensituation in der sozialpolitischen Debatte einen breiten Raum ein. Die Auswirkungen der Bankenkrise, die drastischen Kürzungsprogramme im Staatshaushalt einiger Mitgliedsstaaten verschärfen die Debatten und politischen Proteste.

Die umlagefinanzierten Systeme kämpfen mit den Auswirkungen, die sich aus einer erhöhten Lebenserwartung der Bevölkerung und den sinkenden Geburtenraten ergeben. Die Einnahmen aus den Sozialversicherungsbeiträgen der Beschäftigten decken in vielen Ländern nicht mehr das aufzubringende Rentenvolumen. Der Staat muss finanzieren oder das Rentenniveau senken. Gerade die Renten, die sich aus einem niedrigen Einkommen errechnen, rutschen so in einen die Existenz bedrohenden Bereich.

Aber die Wirtschafts- und Finanzkrise hat gezeigt, dass auch kapitalgedeckte Altersversorgungssysteme anfällig sind. In Zeiten sinkender Zinsen können nicht mehr die veranschlagten Überschüsse generiert werden, mit der Konsequenz sinkender Renten.

Das Konzept der Regierenden in den Mitgliedsstaaten und auch der Kommission ist hilflos. Zwar lautet die politische Zielsetzung: Pensions- und Rentensysteme dienen in erster Linie der Sicherung eines angemessenen Ruhestandseinkommens, das älteren Menschen einen würdigen Lebensstandard und wirtschaftliche Unabhängigkeit ermöglicht.

Doch bereits heute liegen rund 22 % der Frauen über 75 Jahren unter der Armutgefährdungsgrenze¹⁰ und die derzeitigen Konzepte sind nicht geeignet, um die Altersarmut zu bekämpfen.

Die Konzepte gehen in Richtung der Schaffung eines ausgewogenen Verhältnisses zwischen Berufs- und Ruhestandsjahren und der Förderung einer Zusatz-Altersvorsorge. Die Empfehlungen der Kommission lauten:

- a) „Das Ruhestandsalter an die gestiegene Lebenserwartung koppeln;
- b) Den Zugang zu Frühpensions- bzw. Rentensystemen und anderen frühzeitigen Ausstiegsmöglichkeiten einzuschränken;

c) Die Verlängerung der Lebensarbeitszeit durch besseren Zugang zu lebenslangem Lernen;

d) Anpassung der Arbeitsplätze an eine Belegschaft mit höherer Diversität, Ausbau von Beschäftigungschancen für ältere Arbeitskräfte und Unterstützung des aktiven und gesunden Alterns zu fördern;

e) Das Ruhestandsalter für Frauen und Männer anzugleichen und

f) Den Ausbau der Zusatz-Altersvorsorge zu fördern, um das Ruhestandseinkommen zu erhöhen.“¹¹

Konsequenzen für die Landwirtschaft

Die allgemeinen Entwicklungen können für die landwirtschaftlichen Arbeitskräfte gravierende Folgen haben. Auch wenn derzeit in den meisten Ländern die kargen landwirtschaftlichen Renten ausreichen, um eine Altersarmut zu vermeiden, gibt es mittlerweile in einigen Ländern Beispiele, die ein anderes Bild zeigen.

In Polen berichten Untersuchungen darüber, daß ehemalige Arbeitskräfte der einst staatseigenen landwirtschaftlichen Betriebe und deren Familien zu einer spezifischen armutsgefährdeten Gruppe der ländlichen Bevölkerung zählen.

In Bulgarien leidet die Landwirtschaft noch unter einer Altlast bezüglich einer zentral gesteuerten Planung und Eigentümerschaft des Staates. Einige ehemalige staatseigene Bauerndörfer sind auch jetzt noch Enklaven einer scharfen und chronischen Armut.¹²

Die Beispiele, wo die derzeitigen Rentensicherungssysteme nicht „reich“ sind, lassen sich sicher noch fortsetzen. Aber auch in den Regionen, die heute noch wohlhabend erscheinen, kann sich das Bild rasch wandeln. Der Vorschlag: „später in Rente – Kopplung des Renteneintrittsalters an die Lebenserwartung und Erwerbstätigkeit Älterer anheben“ eignet sich nicht für die Landwirtschaft. Die schwere körperliche Arbeit bei Wind und Wetter über Jahrzehnte hinweg hinterlässt bei vielen Beschäftigten gesundheitliche Beeinträchtigungen. Auch wenn mittels technischer Möglichkeiten die körperlichen

¹⁰ Europäische Kommission, Weißbuch 2012, S. 5

¹¹ ebenda, S.11

¹² ebenda, S. 21

Belastungen abnehmen können, bleibt eine Grundbelastung vorhanden und häufig werden körperliche Entlastungen nur durch psychische Belastungen ausgetauscht. So erreichen bereits heute nicht alle Arbeitskräfte das Rentenalter. Die Konsequenz bei der Anhebung des Renteneintritts bedeutet eine finanzielle Kürzung der Renten.

Nun hat noch die Kommission die Fördermaßnahme Vorruhestand in der Gemeinsamen Agrarpolitik (2. Säule) gestrichen, ohne jedoch für einen entsprechenden Ausgleich zu sorgen, z.B. durch Maßnahmen der Gesundheitsvorsorge. Nahezu zynisch klingt es für landwirtschaftliche Beschäftigte, wenn die Kommission in ihrem Weißbuch vorschlägt „Arbeitskräften in besonders anstrengenden Berufen können Alternativen zum vorzeitigen Ruhestand angeboten werden, z.B. Arbeitsplatzmobilität“¹³. Gerade Beschäftigten in der Landwirtschaft fällt es schwer, in ländlichen Räumen alternative Arbeitsplätze zu finden oder sich beruflich zu verändern.

Die Förderung des Ausbaus kapitalgedeckter Zusatz-Altersvorsorge ist angesichts der niedrigen Löhne in der Landwirtschaft auch kein adäquates Mittel zur Vorbeugung drohender Altersarmut. Diese Renten werden auch noch häufig (wie in Deutschland) zwangsverordnet unter der Maßgabe: wenn du keine Zusatzvorsorge betreibst, bekommst du auch keine Grundversorgung. Erfahrungen zeigen, dass bei dieser neuen staatlichen Subventionsform des Versicherungs- und Bankengewerbes die zu erwartenden Zugewinne bei Renten entweder abhängig vom Kapitalmarkt sind oder so ungünstig strukturiert sind, dass mitunter die eingezahlten Mittel die zu erwartenden Renten übersteigen.

In der Landwirtschaft gibt es große Gruppen, denen die Altersarmut droht und die kaum Möglichkeiten haben sich ihr zu entziehen. So stellt die Europäische Kommission fest: „Ein weiteres schwerwichtiges Problem ist das Nichtvorhandensein angemessener Renten für landwirtschaftliche Gelegenheitsarbeiter/Saisonarbeiter und (kleine) Bauern/unbezahlte mitarbeitende Familienangehörige“¹⁴. Und hier handelt es sich keinesfalls um Randgruppen, die finanziell durch soziale Netze oder durch Familien aufgefangen werden können.

Die Ursachen dieser bedrohlichen Entwicklung sind vielfältig:

- die Zugangsbedingungen zu den Rentensystemen setzen in den meisten Ländern lange Wartezeiten voraus. Wanderarbeitskräfte, mithelfende Familienangehörige und kleine Bauern erlangen häufig nicht die notwendigen Zugänge in das System.
- Saisonarbeitskräfte, sowohl im Heimatland als auch Wanderarbeitskräfte haben lange Fehlzeiten, die kaum durch soziale Sicherungssysteme wie die Arbeitslosenversicherung kompensiert werden können. Aufgrund ihres geringen Einkommens haben sie wenig Chancen, zusätzliche Vorsorge auf dem Kapitalmarkt zu ergreifen.
- Während der grenzüberschreitenden Arbeit erlangen nur wenige Saisonarbeitskräfte Rentenansprüche. Zwar regelt das EU Recht eine Sozialversicherungspflicht auch für wandernde Arbeitskräfte, doch werden Umgehungsmöglichkeiten für eine soziale Absicherung sowohl von Arbeitgebern als auch Arbeitnehmern genutzt.

Wanderarbeitskräfte gehen der landwirtschaftlichen Tätigkeit unter großem sozialen und finanziellen Druck nach. Sie sind nicht in der Lage, langfristige wirtschaftliche Entscheidungen zu treffen, was eine soziale Lebensabsicherung betrifft. Das führt zur Annahme von Beschäftigung mit minimaler sozialer Absicherung. Die langfristigen Auswirkungen dieser Beschäftigungsformen sind häufig nicht bewusst oder werden verdrängt.

Koordinierungs- und Handlungsbedarfe

Landwirtschaftliche Beschäftigte gehören zu der Gruppe, die stark von Altersarmut bedroht sind und diese Bedrohung steigt! Die politischen Ziele wie längere Arbeitszeiten, Absenkung des Rentenniveaus führen zu einer Verschärfung der wirtschaftlichen Situation nahezu aller sozialen Schichten in der Landwirtschaft. Verstärkt wird die prekäre Situation durch die Bindung der Beschäftigten an den ländlichen Raum. Berufliche und regionale Mobilität ist nur schwer zu vermitteln zumal das Weiterbildungsniveau landwirtschaftlicher Arbeitskräfte gering ausgeprägt ist.

Deshalb ist akuter Handlungsbedarf geboten, ein Bündel von integrierten Maßnahmen zur Vermeidung der Altersarmut wäre erforderlich. Sie reichen von verstärkten Bildungsbemühungen über Gesundheitskonzepte bis zu sozialpolitischen Maßnahmen.

¹³ ebenda, S. 12

¹⁴ Europäische Kommission (Hg.), Armut und soziale Ausgrenzung im ländlichen Raum, 2008, S. 20

Die Projektarbeiten haben ein hohes Informationsdefizit gerade für den landwirtschaftlichen Bereich aufgezeigt. Das Defizit bezieht sich zum einen auf die Informationen über die Systeme und deren Transparenz und zum anderen auf die Information der Beschäftigten über ihre individuelle Absicherung.

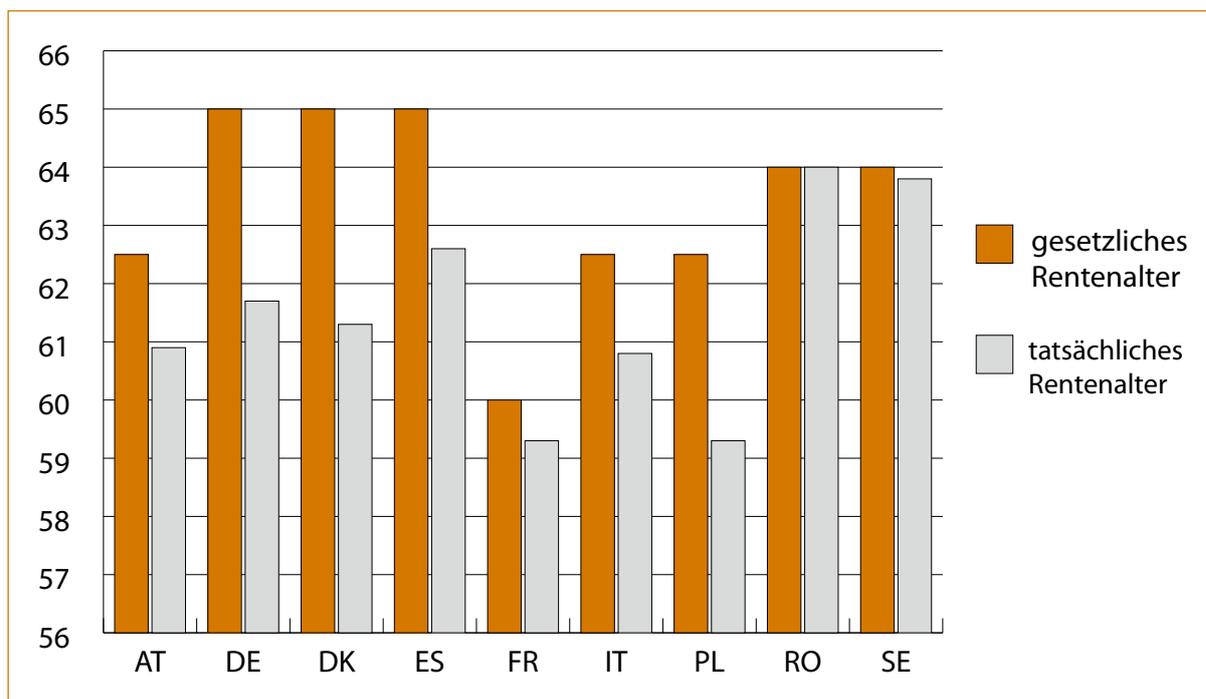
Wie viele Arbeitskräfte gibt es in der Landwirtschaft? Wie viele davon sind durch ein Rentensystem erfasst und erlangen durch ihre Arbeit volle Rentenansprüche?

In der politischen Diskussion muss das Thema Renten in der Landwirtschaft, Streichung der Vorruhestandsregelungen und Bekämpfung der Armut in ländlichen Regionen miteinander verknüpft werden. Die soziale Situation in der Landwirtschaft und im ländlichen Raum muss aufgearbeitet und verbreitet werden.

Zur Information der Beschäftigten gehört, dass alle Beschäftigten in der Europäischen Union über ihren voraussichtlichen künftigen Rentenanspruch in regelmäßigen Abständen (wie es in Spanien und in Deutschland praktiziert wird), während der Berufstätigkeit informiert werden. Das gewährleistet auch, dass individuell erworbene Rentenansprüche für den Einzelnen nachvollziehbar werden und Korrekturen zeitnah erfolgen können.

Der Zwang zu privaten, kapitalgedeckten Zusatzversicherungen ist angesichts der niedrigen Löhne in der Landwirtschaft abzulehnen. Es ist nicht hinnehmbar, dass die geringen Verdienste noch zur Finanzierung von privaten Banken und Versicherungen herangezogen werden. Zur notwendigen Aufstockung der Renten sind Zusatzversorgungskassen auf tariflicher oder gesetzlicher Basis zu prüfen, in der die Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzahlen müssen. Diese Zusatzversorgungssysteme müssen von öffentlicher Hand (Europäische Union oder Mitgliedsstaaten) finanziell gefördert werden. Gute Beispiele wie die deutsche Zusatzversorgung (ZLA/ZLF, s. GUTE PRAXIS, S. 19) sind auszubauen und europäisch zu verbreiten.

Rentenalter in EU-Staaten (Auswahl)



Quelle: www.t-online.de/wirtschaft/altersvorsorge/id_42596044/uebersicht, Stand: 9.4.2013

ARBEITSLOSENVERSICHERUNG

Allgemeine Entwicklung

Es gibt in allen Ländern eine Arbeitslosenversicherung. In dem Staat, in dem man sozialversicherungspflichtig ist, wird man von der Arbeitslosenversicherung erfasst. Es gibt unterschiedliche Anwartschaftszeiten. Das heißt, der Beschäftigte muss eine bestimmte Zeit in die Arbeitslosenkasse eingezahlt haben, bevor er Leistungen in Anspruch nehmen kann. Das Recht sieht vor, dass Anwartschaftszeiten bei Tätigkeitswechsel in ein anderes Land übertragen werden können, allerdings sind die Anwartschaftszeiten in den Ländern unterschiedlich. Weil diese Zeiten von Wander- und Saisonarbeitskräften schwer erreichbar sind, erhalten sie nur eingeschränkt Leistungen aus dem System. Die Leistungen der Arbeitslosenversicherung sind im wesentlichen:

- Der Leistungsbezug bei Arbeitslosigkeit (z.B. Arbeitslosengeld),
- Integrationsmaßnahmen in den Arbeitsmarkt (bis hin zu Bildungsmaßnahmen und Vorbereitungskursen).
- Arbeitsvermittlung, EURES, (einschließlich Berufsberatung).



Damit ist das Spannungsfeld der Arbeitsverwaltung skizziert. Es geht nicht um die Verwaltung der Arbeitslosen und das Auszahlen von Arbeitslosenunterstützung, sondern um die Integration, bzw. Eingliederung von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt. Neben der Vermittlungstätigkeit, die zunehmend auch auf europäischer Ebene über EURES organisiert wird, gibt es verstärkt Maßnahmen, um Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit Betroffene wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Wer beispielsweise in Deutschland keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld (mehr) besitzt, erwirbt erst wieder neuen Anspruch, wenn er 12 Monate innerhalb der letzten zwei Jahre gearbeitet hat. Das bedeutet für jemanden, der für sechs Monate angestellt ist und keinen alten Anspruch auf Arbeitslosengeld mehr hat, dass mit der Beschäftigung kein neuer Anspruch erworben wird. So muss nach der Entlassung Arbeitslosengeld II (Hartz IV/Grundsicherung) beantragt werden. Erst wenn der Betroffene im Folgejahr wiederum sechs Monate angestellt wird, entsteht wieder Anspruch auf sechs Monate Arbeitslosengeld.

Konsequenzen für die Landwirtschaft

Landwirtschaftliche Arbeit ist gekennzeichnet durch saisonale Beschäftigung. Und die prekäre Beschäftigung nimmt in ihren verschiedenen Ausprägungen noch zu. Wo es möglich ist, werden fest beschäftigte Belegschaften abgebaut und durch Saisonarbeitskräfte, Teilzeitarbeit und so genannte Minijobs ersetzt.

Andererseits wird allgemein von Arbeitgebern in der Landwirtschaft über einen zunehmenden Fachkräftemangel geklagt. Was auf erhebliche soziale, regionale und strukturelle Unterschiede und Probleme hindeutet.

Prekär Beschäftigte in der Landwirtschaft haben es aufgrund der langen Anwartschaftszeiten zur Arbeitslosenversicherung schwer, in das System zu gelangen und von allen Angeboten und Leistungen zu partizipieren. Leider ist die Datenlage über Zahl und Struktur von Arbeitslosen aus der Landwirtschaft, ihren Leistungsbezug usw. sehr lückenhaft bis überhaupt nicht vorhanden, so dass es schwer wird, wirksame Maßnahmen zur Bekämpfung der schlechten Situation zu ergreifen. Einzelne Untersuchungen gibt es lediglich zu speziellen Problemgruppen wie Frauen, Jugend und älteren Beschäftigten, bzw. Arbeitslosen in ländlichen Regionen.

Über die Ursachen der mangelnden politischen Hilfen ist die Beschreibung zutreffend, wie sie von der Europäischen Kommission für den ländlichen Raum insgesamt gegeben worden ist: Die politische Belanglosigkeit kann folgendermaßen begründet werden: der erste Grund beruht auf einem Mangel an angemessenen Daten und Auswertungen: die ländlichen Armen Europas sind in offiziellen Statistiken und Dokumenten oft unsichtbar. Der zweite Grund beruht auf den Verhältnissen der ländlichen Armen, die weniger organisiert als die urbanen Armen sind, weil sie geographisch verstreut sind und in abgelegener Lage zu den politischen und wirtschaftlichen Ballungszentren des Landes stehen: diese Faktoren führen dazu, dass sie viel weniger zu Wort kommen als andere armutsgefährdete Gruppen oder Kategorien.

Ein dritter Grund hängt von den gegenüber ländlichen Räumen existierenden Stereotypen ab: beispielsweise, dass die Unterstützung der Familien und

der Gemeinden im ländlichen Raum stärker ist als im städtischen und daher Sozialhilfeleistungen an die Armen weniger nötig wären.¹⁵

Koordinierungs- und Handlungsbedarfe

Grundlage für wirksame Konzepte zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und den Schutz vor sozialer Ausgrenzung bei Arbeitslosigkeit ist eine ausreichende Datenbasis.

Im Rahmen des Projektes ergaben sich weitere Fragestellungen, die zu bearbeiten wären:

- In welchem Umfang werden von Saisonarbeitskräften Beiträge in die Arbeitslosenversicherung eingezahlt?
- Wie sieht die Praxis bei der Übertragung von Anwartschaftszeiten bei Wanderarbeitskräften aus?
- Wie sind die einzelnen Länder vernetzt bzw. aufeinander abgestimmt?

Die Beschäftigten in der Landwirtschaft und im ländlichen Raum dürfen nicht länger in der politischen Belanglosigkeit verweilen. Hier ist es Aufgabe der Gewerkschaften, ihre Lobby- und Informationsarbeit zu verstärken.

Angesichts der in der Landwirtschaft überwiegend prekär Beschäftigten ist es ein wichtiges Ziel, diesen Personen einen angemessenen Leistungsbezug zu ermöglichen.

Mit flexiblen Tarifverträgen kann die saisonale Beschäftigung in ganzjährige Beschäftigung umgewandelt werden. Regelungen mit längeren Arbeitszeiten in der Vegetationsperiode, Ausgleichszeiten von Überstunden und Weiterbildungszeiten in weniger arbeitsintensiven Zeiten können sind vertraglich zu vereinbaren.

Für die Verbesserung der Beschäftigung in ländlichen Räumen insgesamt schlägt die Europäische Kommission einige Prioritäten in der Planung der Arbeitsmarktpolitik vor:

a) der Aufbau eines formellen Netzwerkes für die Unterstützung bei der Arbeitssuche,

b) die Erarbeitung von Lösungen im Personentransport, z.B. Arbeitsbus, Beförderung von Mitfahrern in Privatfahrzeugen (Carsharing);

c) Angebot an maßgeschneiderten Ausbildungsprogrammen, um die Nichtübereinstimmung zwischen verfügbaren Arbeitsstellen und Fachkenntnissen zu bewältigen;

d) Zusicherung von Kinderbetreuung- und Altersfürsorgeeinrichtungen, um die Opportunitätskosten der Arbeitsmarktteilnahme zu senken.

Die Förderung des sozialen Wirtschaftsbereiches kann ein weiterer wichtiger Ausgangspunkt für die quantitative und qualitative Schaffung von Arbeitsplätzen. Die Förderung umfasst Personen mit unzureichenden Qualifikationen oder mit einer niedrigen Erwerbsfähigkeit und stellt jene Sozialleistungen bereit, die nicht von der Marktwirtschaft besorgt werden.¹⁶

Integrationsmaßnahmen für Arbeitslose sind personenspezifisch für Frauen, Jugendliche und Ältere Erwerbstätige oder Arbeitslose zu entwickeln und umzusetzen. In den Entsendeländern sind für rückkehrende Wanderarbeitskräfte spezielle Programme zu entwickeln und umzusetzen, dass sie wieder auf dem heimischen Arbeitsmarkt Tritt fassen können und ihre im Ausland erworbenen Kenntnisse und Erfahrungen auf dem heimischen Arbeitsmarkt verbreiten können.

Zur grenzüberschreitenden Transparenz der Berufe und Qualifikationen in der Landwirtschaft sind die EURES Vorhaben zur Arbeitsvermittlung und -information unter Einbeziehung der Sozialpartner weiter zu entwickeln.

¹⁵ Europäische Kommission 2008, S. 23

¹⁶ ebenda, S. 24

BERUFSUNFALLVERSICHERUNG

Allgemeine Entwicklung

Bei Arbeitsunfällen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist der Unternehmer schadensersatzpflichtig. Er kann/muss sich gegenüber Ansprüchen vom ersten Tag der Beschäftigung an versichern. In den untersuchten Ländern gibt es staatliche oder genossenschaftliche Systeme der gesetzlichen Unfallversicherung, welche im Schadensfall für Ansprüche eintreten.

Die wichtigen Leistungen der einzelnen Unfallversicherungen sind:

- Heilbehandlungen
- Rehabilitation
- Prävention
- Renten
- Entschädigung

Die Leistungen sind jedoch nicht europäisch vereinheitlicht, so werden beispielsweise Kosten bei Wegeunfällen auf dem Weg zur Arbeit und zurück in den meisten Ländern erstattet, in den Niederlanden beispielsweise nicht.

Konsequenzen für die Landwirtschaft

Die unterschiedlichen Leistungen können für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Konsequenzen haben: Im Rahmen des Projektes konnte nicht geklärt werden, wie unterschiedlich z.B. Heilbehandlungskosten, Berufsunfähigkeitsrenten, Rückholkosten bei Unfällen ausfallen können.

Das „Haftungsprivileg“, das z.B. für den deutschen Arbeitgeber gilt, greift jedoch nicht, wenn polnisches oder rumänisches Sozialversicherungsrecht gilt. Ein Arbeitsunfall, der auch nur auf einfachster Fahrlässigkeit des Arbeitgebers (Stichwort: Sturz auf der Bananenschale im Hof) zurückzuführen ist, kann Schadenersatzansprüche der Saisonarbeitskraft auslösen.¹⁷

¹⁷ Rheinischer Landwirtschafts-Verband u.a., Sonderheft Hilfs- und Saisonarbeitskräfte in Landwirtschaft und Gartenbau der Monatsschrift Magazin für den Gartenbauprofi, Bonn, Stand 2011, S. 16.

Problematisch für Arbeitnehmer ist die Unterzeichnung einer von Arbeitgebern vorgelegten Haftungsfreistellung zu sehen. Auch wenn dies zweisprachig erfolgen soll, sind die Konsequenzen meist für die Arbeitnehmer nicht abschbar.

Im Zuge der europäischen Einigung sind wichtige Vorschriften zur Unfallverhütung harmonisiert worden. Zwar sind diese Vorschriften auf einem hohen Stand, jedoch ist die Landwirtschaft neben der Bauindustrie der unfallträchtigste Arbeitsplatz. Allein in der Landwirtschaft der EU enden jährlich über 1.000 Arbeitsunfälle tödlich.

Koordinierungs- und Handlungsbedarfe

Die europäischen Sozialpartner in der Landwirtschaft haben bereits viel getan, um die Sicherheit am Arbeitsplatz zu verbessern. Die Einflussnahme auf technische Regeln für Landmaschinen, Beteiligung an gemeinsamen europäischen Kampagnen der Europäischen Agentur für Sicherheit am Arbeitsplatz (OSHA) oder Vereinbarungen zu Muskel-Skelett-Erkrankungen sind nur einige wenige Beispiele der Aktivitäten.

Ein besonderer Schritt ist die Einrichtung von nationalen Beobachtungsstellen für Muskel-Skelett-Erkrankungen, die europäisch koordiniert werden sollen. Damit kann zum ersten Mal in einer neuen Qualität eine europäische Diskussion in der Landwirtschaft entwickelt werden, die zum Ziel hat, Begrifflichkeiten zu vereinheitlichen, berufsbedingte Krankheiten zu erfassen und daraus abgeleitet einheitliche Maßnahmen zu definieren.

Dies muss fortgesetzt werden, mit den Konsequenzen zur einheitlichen Definition und Anerkennung von Berufskrankheiten.

Sozialpartner können dazu beitragen, dass eine engere Vernetzung der Träger branchenspezifisch stattfindet und dass Informationen transnational ausgetauscht werden.

Auf nationaler Ebene sind die zahlreichen Initiativen zur Information der Beschäftigten am Arbeitsplatz über die Verhütung von Arbeitsunfällen, die gemeinsam mit den Trägern der Unfallversicherungen vorgenommen worden sind, ein Beispiel der Mitwirkungsmöglichkeiten der Sozialpartner.

GUTE PRAXIS

Seit 1974 bestehen in der deutschen Land- und Forstwirtschaft Zusatzversorgungssysteme. Sie sind eine Reaktion auf die niedrigen Renten. Die Renten sind auf Grund von Saisontätigkeit (Winterarbeitslosigkeit) und geringen Löhnen, im Vergleich zu anderen Arbeitnehmern, besonders niedrig. Die Zusatzversorgungssysteme sind eine gemeinsame Einrichtung der Arbeitgeberverbände, der IG Bauen-Agrar-Umwelt und des Bundes. Man unterscheidet grundsätzlich zwei Einrichtungen: **Zusatzversorgungskasse für Arbeitnehmer in der Land- und Forstwirtschaft (ZLA) und das Zusatzversorgungswerk für Arbeitnehmer in der Land- und Forstwirtschaft (ZLF VVAG).**

ZLA

Diese öffentliche Zusatzversorgungskasse verwaltet auf Grundlage des Zusatzversorgungsleistungsgesetzes (ZVALG) die vom Bund bereitgestellten Mittel für die Zusatzversorgung der landwirtschaftlichen Arbeitnehmer. Durch den Nachweis einer landwirtschaftlichen Tätigkeit von insgesamt 180 Kalendertagen innerhalb von 25 Jahren (alte Bundesländer) oder 180 Kalendertage ab dem 31.12.1994 (neue Bundesländer) entsteht die Berechtigung zum Bezug der Ausgleichszahlungen. Die Kasse wird aus Bundesmitteln gespeist, das Anrecht auf die Zahlung einer so genannten Ausgleichszahlung entsteht ab dem Rentenbezug. Eine Zahlung erhält also wer:

- Rentenbezieher ist und im Bereich Land- bzw. Forstwirtschaft als Arbeitnehmer tätig war;
- war mindestens 180 Kalendertage in der oben genannten Branche tätig war;
- am 01. Juli 2010 das 50. Lebensjahr vollendet hat (Altersstichtagsregelung).

Es sind keine selbstständigen Beiträge zu leisten. Grundlage ist ein Gesetz. Laut Angaben der ZLA bezogen Ende des Geschäftsjahres 2008 38.549 Berechtigte Leistungen von der ZLA.

ZLF VVAG

Dieses, mittlerweile als Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit geführte, Versorgungswerk verwaltet die Beiträge, die auf Grundlage der Tarifverträge in der Landwirtschaft erhoben werden. Grundlage ist der Tarifvertrag in der Land- und Forstwirtschaft.

Danach sind Arbeitgeber in den westlichen Bundesländern und in Thüringen grundsätzlich verpflichtet, für jeden ständig beschäftigten Arbeitnehmer einen monatlichen Beitrag von 5,20 € an das ZLF abzuführen.

Ständig beschäftigt ist,

- wer unbefristet oder
- länger als sechs Monate eingestellt oder
- wessen zunächst auf einen Zeitraum von sechs Monaten befristetes Arbeitsverhältnis über diesen Zeitraum hinaus verlängert oder fortgesetzt wird,
- wer innerhalb von 2 Jahren für mindestens 12 Monate in befristeten Arbeitsverhältnissen tätig war.

Bei ausreichend langen Beitragszeiten können auch Saisonarbeitskräfte in den Genuss dieser Zusatzversorgung kommen.

Aus der öffentlichen Zusatzversorgungskasse kann der Rentenbezieher z.Zt. 50 € monatlich zur gesetzlichen Rente erhalten und aus dem tariflichen Zusatzwerk 30 €.

HANDLUNGSFELDER UND WEITERE FRAGESTELLUNGEN

Zur Koordinierung der Sozialversicherungssysteme im Sektor Landwirtschaft gibt es aufgrund der Vielschichtigkeit der einzelnen Systeme und der hohen Wanderungsbewegung der Beschäftigten umfangreichen Handlungsbedarf. Zur Operationalisierung der notwendigen Maßnahmen haben wir unterschieden in Handlungsebenen und Handlungsfelder. Einige Handlungsfelder lassen sich gut in die bereits 2010 von der EFFAT vorgeschlagenen Aktionspläne¹⁸ integrieren. Dadurch lassen sich effektive Synergien herstellen.

Bei der Durchführung des Projektes ergaben sich eine Vielzahl an Fragestellungen und weitere Informationsbedarfe, die nicht mehr im Rahmen der Arbeit geklärt werden konnten, insbesondere:

- Wie sieht es mit einer Grundsicherung in den einzelnen Ländern aus?
- Wie ordnet sich die Diskussion um Bekämpfung der Armut in ländlichen Regionen mit der Frage um soziale Sicherung ein? Welche konkreten Vorschläge können die Sozialpartner unterbreiten?
- Die Transparenz hinsichtlich der Beschäftigungsverhältnisse in der Landwirtschaft und die Quantifizierung der A1 Bescheinigungen für Wanderarbeitskräfte.

Handlungsfeld Transparenz und Information

Handlungsebene Europa

Ein wichtiges Handlungsfeld ist die Schaffung von Transparenz und Information. Zwei positive Ansätze, die im Rahmen des Projektes diskutiert worden sind:

- Die Kompatibilität der Träger, der Informations- und Datenaustausch der einzelnen Sozialversicherungsträger ist weiterhin zu verbessern.
- Alle Bürger in der Europäischen Union sind in regelmäßigen Abständen nach Eintritt in das Berufsleben über ihre künftige Rentensituation

(Mögliches Renteneintrittsalter, prognostizierte Rente, Rentenverlauf etc.) zu informieren.

- Keine pauschalen Rentenbeiträge, sondern personenbezogene Erfassung der Rentenzahlungen.

Das Projekt hat verdeutlicht, dass es unter den Gewerkschaften ein hohes Informationsdefizit über die europäischen sozialen Sicherungssysteme gibt. Entsprechende Bildungs- und Informationsmaßnahmen wären zu organisieren, insbesondere mit dem Ziel, nationale Aktionen der Sozialpartner zu koordinieren, z.B. über Austausch guter Praktiken, die Organisation von politischen Anfragen in Parlamenten und Behörden.

Handlungsebene national

Die von der europäischen Ebene koordinierten Informationen müssen über nationale Strukturen verbreitet werden. Gleichzeitig müssen auf nationaler Ebene Informationskampagnen entwickelt werden.

Die Materialien müssen zielgruppenorientiert aufbereitet werden, z. B. für Gewerkschaftsmitglieder und Personengruppen mit besonderen Schwierigkeiten zur Integration in den Arbeitsmarkt

Handlungsfeld Politische Initiativen

Handlungsebene Europa

Die Landwirtschaft ist, bzw. wird in kurzer Zeit auch die Folgen des demografischen Wandels zu spüren bekommen. In einigen Regionen wird das Angebot an Facharbeitskräften bereits knapp. Zur Sicherung des Berufsnachwuchses fordern die Gewerkschaften, das Image der landwirtschaftlichen Arbeit zu verbessern. Die Verbesserung der Sozialen Situation ist dabei ein Schwerpunkt. Nur wer sozial gut abgesichert ist, wird dauerhaft in einer Branche tätig sein wollen. Es wird vorgeschlagen im Rahmen des Sozialen Dialoges für die europäische Landwirtschaft eine Sozialcharta zu vereinbaren in der die wichtigsten Eckpunkte für eine soziale Sicherung der Beschäftigten formuliert sind. Eckpunkte für europäische Ziele können sein:

- Jeder Beschäftigte soll vom System der sozialen Sicherung erfasst werden!
- Die Rente muss ein auskömmliches/angemessenes Leben im Alter sichern

¹⁸ Dargestellt ist die Methode in: EFFAT/FSI, Schwarzarbeit in der Europäischen Landwirtschaft, Brüssel, 2010, S.32 ff/ www.agri-employment.eu

- Wanderarbeitskräfte müssen Zugang zur Arbeitslosenversicherung erhalten
- Alle Beschäftigten müssen krankenversichert und gegen Berufsunfälle versichert sein

Das Ziel in der künftigen Gemeinsamen Agrarpolitik (zweite Säule): Integration und Bekämpfung der Armut in ländlichen Räumen muss offensiv angegangen und mit konkreten Maßnahmen umgesetzt werden. Hier müssen die Sozialpartner auf europäischer und nationaler Ebene konkrete Vorschläge entwickeln.

Das Europäische Parlament muss über die Situation in der Landwirtschaft informiert werden, gleichzeitig können die Parlamentarier durch Anfragen und Initiativen zur Aufklärung und Transparenz beitragen.

Die Aktivitäten auf nationaler Ebene werden von der europäischen Ebene koordiniert.

Handlungsebene national

Auf europäischer Ebene begonnene Initiativen müssen auf nationaler Ebene fortgeführt werden. Hierzu zählen insbesondere die Einholung von Informationen, Daten und Fakten zur Situation von Wanderarbeitskräften, sowie die Verbreitung der Ergebnisse und eine Aufbereitung der Informationen.

GLOSSAR

Entsendung von Arbeitnehmern

Von einer Entsendung im Sinne der Richtlinie 96/71/EG spricht man, wenn ein Arbeitnehmer in einem EU-Mitgliedstaat angestellt ist, und der Arbeitgeber entscheidet, den Mitarbeiter für einen begrenzten Zeitraum in einem anderen Mitgliedstaat arbeiten zu lassen, z.B. um einen Auftrag auszuführen. Diese grenzüberschreitende Dienstleistung wird als Entsendung bezeichnet.

Wanderarbeitnehmer, die in einem anderen Mitgliedstaat Arbeit suchen und dort angestellt werden, fallen nicht unter diese Kategorie.

„Die Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern (Richtlinie 96/71/EG) deckt drei Fälle ab:

1. ein Arbeitgeber entsendet einen Mitarbeiter in einen anderen Mitgliedstaat auf eigene Kosten und unter seiner Anleitung im Rahmen eines Vertrages, den er mit dem Kunden in dem Land abgeschlossen hat, in dem die Dienstleistungen erbracht werden;
2. ein Arbeitgeber entsendet einen Mitarbeiter in eine Niederlassung oder ein Unternehmen derselben Unternehmensgruppe in einem anderen Mitgliedstaat;
3. eine Zeitarbeitsfirma oder Arbeitsvermittlungsgesellschaft, die in diesem Fall als Arbeitgeber auftritt, entsendet einen Arbeitnehmer zu einem Unternehmen, das in einem anderen Mitgliedstaat seinen Sitz hat oder dort tätig ist.

Während des Zeitraums der Entsendung muss das Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgeber und entsandten Arbeitnehmer aufrechterhalten werden.¹⁹

Formblatt A1

Mit dem Formblatt A1 erfolgt eine Erklärung über das anzuwendende Recht. Das Formular ist notwendig für den Nachweis, dass der Arbeitnehmer in einem anderen EU Land als dem Beschäftigungsstaat Sozialversicherungsbeiträge zahlt. Zum Beispiel als entsandter Arbeitnehmer oder Erwerbstätiger, der gleichzeitig in mehreren EU-Ländern arbeitet. Durch die Vorlage des Formulars A1 wird bescheinigt, dass das Recht des Heimatstaates bei einem Auslandseinsatz weiterhin Anwendung findet. Kann auf 24 Monate ausgestellt werden.

Während im Rahmen der Arbeitnehmerfreizügigkeit klare arbeitsrechtliche Verhältnisse herrschen (nämlich das Arbeitsrecht des Staates, in dem das Arbeitsverhältnis begründet und die Arbeit ausgeführt wird), hebt die Arbeitnehmerentsendung im Rahmen der grenzüberschreitenden Erbringung von Dienstleistungen die räumliche Einheit zwischen dem Ort der vorübergehenden Erbringung einer Arbeitsleistung und dem territorialen Geltungsbereich des für das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Arbeitsrechts auf. Mit dieser Transnationalisierung wird der Bedarf einer europäischen Regulierung der Arbeitnehmerentsendung begründet (Erwägungsgründe 3 bis 6 der RL 96/71/EG).

Beschäftigungsstaat

Der Beschäftigungsstaat ist der Staat, in dem eine Person eine Beschäftigung (oder selbständige Erwerbstätigkeit) ausübt.

Wohnsitzstaat

Nach der VO 883/2004 wird als Wohnort der Ort definiert, an dem eine Person ihren gewöhnlichen Aufenthalt hat.

Leistungsdauer – Versicherungsdauer

Die Leistungsdauer einer Versicherung definiert den Zeitraum, in dem vertraglich vereinbarte Leistungen vom Versicherer erbracht werden. Die Leistungsdauer kann auch über die Versicherungsdauer hinausgehen.

Sachleistungen – Dienstleistungen – Geldleistungen

Zu den Sachleistungen, auf die ein gesetzlicher Anspruch besteht, zählen beispielsweise Medikamente und die Krankenhausbehandlung. Dienstleistungen sind unter anderem die ärztliche und zahnärztliche Behandlung. Geldleistungen sind zum Beispiel das Krankengeld bei Arbeitsunfähigkeit und das Mutterschaftsgeld.

Wegeunfall

Als Wegeunfall werden in den meisten Ländern der EU versicherte Unfälle auf dem unmittelbaren Weg in der Regel zwischen Wohnung und Ort der versicherten Tätigkeit (meist Arbeitsstätte, aber auch Schule, Kindergarten usw.) bezeichnet.

¹⁹ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471&langId=de> (11.12.2011)

WEBSITES

- www.effat.org
- www.forum-si.eu
- www.igbau.de
- www.enasp.eu
- www.agri-employment.eu
- www.agri-info.eu
- www.agri-migration.eu
- ec.europa.eu/employment_social/missoc/db/public/compareTables.do?lang=de
- www.eu-info.de/sozialversicherung-eu/Sozialversicherung-allgemein/Soziale-Sicherheit-in-der-EU/
- www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Sozialversicherung
- ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471&langId=de

LITERATUR

EFFAT (Hg.) FSI, Schwarzarbeit in der Europäischen Landwirtschaft, Brüssel, 2010

RICHTLINIE 2002/14/EG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 11. März 2002 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft

EUROPÄISCHE KOMMISSION, Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlamentes und des Rates vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit (Amtsblatt L 166 vom 30.4.2004)

EUROPÄISCHE KOMMISSION (Hg.), Armut und soziale Ausgrenzung im ländlichen Raum, 2008

EUROPÄISCHE KOMMISSION, COM(2012) 55 final, WEISSBUCH, Eine Agenda für angemessene, sichere und nachhaltige Pensionen und Renten, Brüssel

EUROPÄISCHE KOMMISSION (2012) MISSOC. Gegenseitiges Informationssystem zur sozialen Sicherheit in den Mitgliedstaaten der EU, EWR und der Schweiz; Stand Januar 2012

Friedrich-Ebert-Stiftung (Hg.): Brinkmann, U.; Dörre, K.; Röbenack, S.; Prekäre Arbeit – Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse, Bonn, 2006

Rheinischer Landwirtschafts-Verband u.a., Sonderheft Aushilfs- und Saisonarbeitskräfte in Landwirtschaft und Gartenbau der Monatsschrift Magazin für den Gartenbauprofi, Bonn, Stand 2011.



