

Arbeitgeberverbände führen nicht nur Tarifverhandlungen

Einsatz für die Interessen der Unternehmen

Mit der zunehmenden Zahl großer Agrarunternehmen nimmt auch die Bedeutung der Arbeitgeberverbände in der Landwirtschaft zu. Immer mehr Betriebe beschäftigen Lohnarbeitskräfte und müssen sich um Tarifverträge, aber auch um andere Aufgaben kümmern, die aus ihrer Arbeitgeberfunktion resultieren.

NL
THEMA

Klaus Böhme, NL-Redakteur

Es gibt in Deutschland fast 20 regionale land- und forstwirtschaftliche Arbeitgeberverbände. Sie werden gemeinsam vertreten vom Gesamtverband der Deutschen Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände (GLFA). Präsident des Gesamtverbandes ist Lothar Lampe (Niedersachsen), Vizepräsidenten sind Martin Empl (Bayern) und Albert Seifert (Thüringen, Abbildung). Der Hauptgeschäftsführer des GLFA, Burkhard Möller, ist im Deutschen Bauernverband zugleich für Sozialpolitik zuständig. Die wichtigste Aufgabe ergibt sich aus der Rolle als Tarifpartner der IG BAU: Die Arbeitgeberverbände handeln die Tarifverträge für ihre Mitgliedsbetriebe aus.

■ **Umfassende Interessenvertretung**

Über die direkten Aufgaben aus der Tarifpartnerschaft hinaus ist der Arbeitgeberverband auch der Vertreter spezieller Interessen jener Agrarunternehmen, die Lohnarbeitskräfte beschäftigen. Dazu gehört die Information der Mitgliedsbetriebe über neue Regelungen, die Ausarbeitung von Empfehlungen, die Unterstützung in Arbeitsrechtssachen und der Erfahrungsaustausch.

LESETIPP

Gebunden an den Tarifvertrag?
NL Neue Landwirtschaft 3/2008, S.15 ff.



Albert Seifert, Vorstandsvorsitzender der Agrargenossenschaft Milz, ist Vorsitzender des Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbandes Thüringen und Vizepräsident des Gesamtverbandes.

Foto: Böhme

Als besonders wichtig erweist sich in den neuen Ländern eine gute Verbindung der Arbeitgeberverbände zu den Arbeitsagenturen. Für Betrieb und Mitarbeiter von Vorteil ist die Nutzung der Zusatzversorgungswerke, die als gemeinsame Einrichtungen von Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaft und Bund für geringe Beiträge eine verbesserte Altersvorsorge und eine zusätzliche Qualifikation der Mitarbeiter ermöglicht.

Die neueste Initiative der Arbeitgeberverbände ist die gemeinsame Werbung von Saisonarbeitskräften aus dem Ausland über eine Internet-Plattform (Kasten S. 25).

■ **Nicht alle sind Mitglied**

Im Osten Deutschlands, wo die Zahl der Agrarunternehmen mit Lohnarbeitskräften überwiegt, sind bei weitem noch nicht alle Lohnarbeitsbetriebe Mitglied in einem Ar-

Tabelle:

Stundenlöhne für Saisonarbeiter in den neuen Bundesländern (€/h)

	ab 1.1.2009	ab 1.1.2010	ab 1.1.2011
Brandenburg	5,18	5,61	6,10
Mecklenburg-Vorpommern	5,55	5,80	6,10
Sachsen	5,10	5,55	6,10
Sachsen-Anhalt	5,55	5,80	6,10
Thüringen	5,13	5,61	6,10

Quelle: Tarifvertrag v. 15. 5. 2008

beitgeberverband. Am größten ist der Anteil in Thüringen. In den anderen Ländern ist eine Stärkung der Verbände durch neue Mitglieder dringend erforderlich. Viele Arbeitgeber zögern mit einer Mitgliedschaft weil sie glauben, sie wären dann starr an die Tariflöhne gebunden. Zahlreichen Betrieben würde das insbesondere in der derzeitigen Situation schwer fallen. Der Vorsitzende des Verbandes in Mecklenburg-Vorpommern, Hans-Heinrich Rave, verweist dazu darauf, dass einerseits die Tariflöhne nur für Mitglieder der IG BAU gelten und andererseits die Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband zahlreiche Vorteile bietet.

■ Enge Bindung an Bauernverbände

Die Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden der alten Bundesländer ist anders geregelt. So ist z. B. beim Arbeitgeberverband der Westfälisch-Lippischen Land- und Forstwirtschaft e V. (WLAV) in § 3 der Satzung fixiert, dass alle Mitglieder des Westfälisch-Lippischen Landwirtschaftsverbandes (WLV, regionaler Bauernverband im Deutschen Bauernverband) „soweit sie Arbeitskräfte beschäftigen“ Mitglieder des WLAV sind. Es sei denn, sie haben ausdrücklich erklärt, dass sie dem Arbeitgeberverband nicht angehören wollen. WLAV-Mitglieder zahlen auch keinen gesonderten Mitgliedsbeitrag.

In den fünf neuen Ländern gibt es einen solchen Mitglieder-Automatismus nicht. Die Verbindung zu und die Zusammenarbeit mit den Landesbauernverbänden ist trotzdem – personell und organisatorisch sehr eng. Oft stehen LBV-Vizepräsidenten an der Spitze der Arbeitgeberverbände und die Geschäftsführung wird bei allen fünf Verbänden von hauptamtlichen Mitarbeitern des jeweiligen Bauernverbandes wahrgenommen.

■ Hauptaufgabe Tarifvertrag

Wie bereits erwähnt, ist es wichtigste Aufgabe der Arbeitgeberverbände als Tarifvertragspartner für ihre Mitglieder die Verhandlungen mit der IG Bauen Agrar Umwelt zu führen. Das trifft vor allem für die Lohn- und Gehaltstarifverträge zu. In der Regel wird dabei vom Gesamtverband der Deutschen Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände (GLFA) und dem IG BAU-Bundesvorstand eine

Bundesempfehlung vereinbart, die dann von den regionalen Tarifparteien entsprechend ausgestaltet wird.

Zur Zeit ist eine Bundesempfehlung in Kraft, die vorsieht, dass die **Entgelttarifverträge** in den neuen Bundesländern keine Löhne unter 6,10 €/Stunde und in den alten Bundesländern keine Löhne unter 7,00 €/Stunde enthalten. Zudem entspricht die alte Lohngruppe 1 jetzt der alten Lohngruppe 2. Diese Vereinbarung gilt seit dem 1. 3. 2008, läuft am 31. 3. 2010 aus.

Tarifgebunden sind nur die Mitglieder der Tarifvertragsparteien, also auf der einen Seite die Mitglieder der Arbeitgeberverbände und andererseits die Mitglieder der IG BAU. Allerdings reicht die Wirkung der vereinbarten Tariflöhne über die eigentlichen Tarifparteien hinaus. Auch andere Arbeitgeber orientieren sich daran, Arbeitsgerichte und Arbeitsagenturen nehmen die in Tarifverträgen vereinbarten Entgelte als Orientierungen, betont Albert Seifert, Präsident des Thüringer Verbandes. Neben den **Entgelttarifverträgen** (einschließlich der längerfristig abgeschlossenen Rahmenverträge, z. B. mit Festlegungen zu Lohngruppen) schaffen **Manteltarifverträge** mit Regelungen zu Arbeitsbedingungen, Probezeiten, Kündigungsfristen, Arbeitszeiten Urlaub, Kurzarbeit etc. einen klaren Rahmen für die Beschäftigung von Arbeitskräften unter den speziellen Bedingungen der Land- und Forstwirtschaft. **Tarifverträge zur betrieb-**

lichen Altersversorgung, wie sie in Thüringen bestehen, sind vor allem in größeren Agrarunternehmen – auch steuerlich – von Bedeutung.

Wichtig ist auch der am 1. 1. 2009 in Kraft getretene **Tarifvertrag für Saisonarbeitskräfte**. Er sieht vor, dass die Stundenlöhne bis 2011 schrittweise an die untersten derzeit geltenden Tariflöhne angepasst werden (siehe Tabelle für die neuen Bundesländer).

IG BAU-Bundesvorsitzender Klaus Wiese-hügel

hat nach Ausscheiden von Hans-Joachim Wilms aus dem Vorstand die Verantwortung für die „Branchen- und Tarifpolitik Landwirtschaft“ selbst übernommen. Dieser vom Bundesvorstand am 22. 9. 2009 beschlossenen Geschäftsverteilung muss der Gewerkschaftsbeirat Mitte November noch zustimmen. Foto: IG BAU



Ein wichtiger Aspekt der zuletzt abgeschlossenen Tarifverträge liegt darin, dass die gesetzliche Festlegung von Mindestlöhnen im Bereich Land- und Forstwirtschaft damit nicht notwendig ist. Daran sind beide Tarifparteien interessiert.

Fazit: Die landwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände werden mit dem Wachstum der Betriebe und der zunehmenden Beschäftigung von Lohnarbeitskräften stärker in die Öffentlichkeit treten. Sie erfüllen neben ihrer tarifvertraglichen Rolle auch weitere Aufgaben als Interessenvertreter von Lohnarbeitsbetrieben. (bö) NL

Werbung von landwirtschaftlichen Saisonarbeitskräften per Internet

Zur künftigen Sicherung landwirtschaftlicher Saisonarbeitskräfte hat der Gesamtverband der Deutschen Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände (GLFA) in Absprache mit dem Deutschen Bauernverband die „SinD GmbH“ gegründet.

Hauptzweck der Gesellschaft ist es, eine Internetplattform zu schaffen, auf der sich die landwirtschaftlichen Betriebe darstellen und für sich werben können.

Landwirtschaftlichen Unternehmen wird die Möglichkeit gegeben, ihr Betriebsprofil in Polen, Rumänien, Bulgarien und Deutschland in der jeweiligen Heimatsprache der potenziellen Saisonarbeitskräfte zu präsentieren. Damit soll der betreffende Personenkreis eine realistische Vorstellung über Arbeitgeber der Land- und Forstwirtschaft in Deutschland bekommen und die Möglichkeit einer einfachen Kontaktaufnahme erhalten.

Zugang zur Plattform: www.saisonarbeit-in-deutschland.de.