

# Gebunden an den Tarifvertrag?

## Zur Situation bei den tariflichen Regelungen für „Landarbeiter“

*Im Ergebnis der jüngsten Tarifverhandlungen wurde eine Empfehlung für die Löhne und Gehälter der Landarbeiter-Tarifverträge beschlossen, die jetzt von den regionalen Arbeitgeberverbänden und der IG BAU in konkrete Lohn- und Gehaltstarifverträge umgesetzt wird. Im Zusammenhang damit informieren wir über die Situation bei den Tarifverträgen in der Landwirtschaft.*

**A**uch für die Landwirtschaft gelten die gesetzlichen Regelungen des Tarifvertragsgesetzes. Dieses Gesetz bestimmt in Paragraf 1, dass der Tarifvertrag in Deutschland die Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien regelt und Rechtsnormen enthält, die den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen ordnen können. Die Tarifverträge bewegen sich dabei im Rechtsrahmen der über das Tarifvertragsgesetz hinaus zur Regelung des Arbeitslebens beschlossenen Gesetze und Verordnungen. Zu nennen wären neben den generellen Regelungen des BGB vor allem das Betriebsverfassungsgesetz,

das Nachweisgesetz, das Arbeitszeitgesetz, das Entgeltfortzahlungsgesetz u.a., die für Arbeitnehmer und Arbeitgeber verbindliche Vorschriften enthalten.

### Die Tarifvertragsparteien

*Tarifvertragsparteien* sind auf der einen Seite die

- Gewerkschaften – in der Landwirtschaft die IG Bauen, Agrar und Umwelt (IG BAU) – und auf der anderen Seite
- einzelne Arbeitgeber sowie Vereinigungen von Arbeitgebern – in der Landwirtschaft die mehr als 20 regionalen Arbeitgeberverbände und ihr

Dachverband, der Gesamtverband der Deutschen Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände e.V. (GLFA).

*Tarifgebunden* sind nur die Mitglieder der Tarifvertragsparteien, also Mitglieder der IG BAU und jene Arbeitgeber, die selbst, oder deren Arbeitgeberverband Partei des Tarifvertrages sind. Jene Rechtsnormen, die Tarifverträge zu betrieblichen oder Betriebsverfassungsfragen enthalten, gelten für alle tarifgebundenen Arbeitgeber. Die Tarifgebundenheit endet schließlich erst, wenn der Tarifvertrag endet. Austritte aus der Gewerkschaft oder aus dem Arbeitgeberverband führen nicht dazu, dass die Tarifverträge für die Austretenden nicht mehr bindend sind.

Dabei ist zu beachten, dass es verschiedene Tarifverträge gibt, die auch mit ganz unterschiedlichen Laufzeiten versehen sind. So werden die *Lohn- und Gehaltstarifverträge* – über die hier vor allem informiert werden soll – eher kurzfristig mit einer Laufzeit von einem Jahr oder wenigen Jahren vereinbart. Längere Laufzeiten haben in der Regel die *Lohn- bzw. Gehaltsrahmentarifverträge*, in denen die Lohn- und Gehaltsgruppen und Regeln für Leistungsentlohnung festgelegt werden sowie ▷

### Lesetipp:

Briefe zum  
**Agrarrecht**

Arbeitsverträge im landwirtschaftlichen Bereich

Heft 2/2008, S. 50 ff. Info: 030-293974-52

die *Manteltarifverträge*, die Bestimmungen über Arbeitsbedingungen, Probezeiten, Kündigungsfristen, Arbeitszeiten, Urlaub, Kurzarbeit u.s.w. enthalten.

Eine Verbindlichkeit über die unmittelbaren Tarifvertragsparteien hinaus können die geschlossenen Verträge nur erlangen, wenn sie von einem beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) angesiedelten Tarifausschuss für *allgemeinverbindlich erklärt* werden. In der Landwirtschaft spielt die Allgemeinverbindlichkeit für die Tarifverträge – bis auf die Zusatzversorgung – praktisch keine Rolle. Das vom BMAS geführte Tarifregister enthält mit Stand vom 1. 1. 2008 454 allgemeinverbindliche Tarifverträge, davon keinen Vergütungstarifvertrag und drei andere Tarifverträge in der unmittelbaren Landwirtschaft. Allgemeinverbindlich ist zum Beispiel seit 2001 der Tarifvertrag über die Zusatzversorgung für die Land- und Forstwirtschaft der alten Bundesländer (ohne Saarland) sowie für Berlin und Thüringen. Ebenfalls seit 2001 allgemeinverbindlich sind Qualifizierungstarifverträge für Hessen und für Schleswig-Holstein.

## Der aktuelle Tarifabschluss

Mit der Zustimmung der Tarifvertragsparteien ist am 18. Februar das Ergebnis der Landarbeiter-Lohntarifverhandlungen zwischen dem GLAF und der IG BAU vom 23. Januar 2008 in Kraft getreten. Die vereinbarte „Bundesempfehlung Landwirtschaft“ ist die Grundlage für den Abschluss konkreter Lohntarifverträge zwi-

schen den regionalen Arbeitgeberverbänden und den Regionalbüros der IG BAU. Daran, dass jetzt die regionalen Tarifverträge auf der vereinbarten Grundlage auch zügig erarbeitet und abgeschlossen werden, haben der Gesamtverband und die Gewerkschaft keinen Zweifel gelassen.

Die Bundesempfehlung legt fest, dass die Löhne und Gehälter der Landarbeiter-Tarifverträge

- ab **1. März 2008** um **3,8 %** und

- ab **1. Februar 2009** um **3,3 %**

angehoben werden.

Die **Laufzeit** der Bundesempfehlung **endet zum 31. März 2010**.

Zum Vergleich seien die letzten Vereinbarungen zur Lohn- und Gehaltssteigerung angeführt: Mit einer Laufzeit bis zum 31. 12. 2007 waren im April 2005 vereinbart worden: +1,9 % ab 1. 10. 2005 (+200 € Einmalzahlung), +1,5 % ab 1. 10. 2006 sowie +1,1 % ab 1. 7. 2007.

Die Gewerkschaft war mit einer Lohnforderung von +5,5 % in die jetzt abgeschlossenen Verhandlungen gegangen.

Übereinstimmung wurde darüber hinaus erzielt, dass

- die in den neuen Bundesländern (außer Berlin) abzuschließenden Flächentarifverträge keine Lohn-, bzw. Gehaltshöhen unter 6,10 €/Stunde und in den alten Bundesländern (einschließlich Berlin) keine Lohn- und Gehaltshöhen unter 7,00 €/Stunde enthalten;

- die Lohn- und Gehaltsgruppen in der 1. Stufe der bisherigen Lohngruppe 2 in den alten wie in den neuen Bundesländern entspricht;

- für Arbeitnehmer mit geringeren Voraussetzungen als in der bisherigen Lohngruppe 2 (z.B. ohne Grundfertigkeiten bzw. Grundkenntnisse) wird die Möglichkeit eröffnet, die Lohnhöhe individuell zu vereinbaren.

Außerdem wurde Übereinstimmung dahingehend erreicht, dass die Tarifvertragsparteien „in Wahrnehmung ihrer sozialpolitischen Verantwortung die Tarifverträge dahingehend überprüfen, welche Korrekturen sich in den Lohn- und Gehalts- und Rahmentarifverträgen auf der Grundlage des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)“ ergeben.

Die Ausbildungs- und Praktikantenvergütungen werden auf Länderebene geregelt. Besonders betonen die Tarifparteien, dass die vorgenannten Regelungen **nicht** für Saisonarbeitskräfte mit einer Beschäftigungszeit von bis zu vier Monaten pro Kalenderjahr gelten. Dabei handelt es sich um rund 330.000 Arbeitskräfte. Die Tarifvertragsparteien wollen darüber gesondert verhandeln. Beide Seiten haben bereits erklärt, dass es dabei um sehr komplizierte Verhandlungen geht, bei denen die Ansatzpunkte weit auseinander liegen. Trotzdem favorisieren sie eine tarifvertragliche Lösung.

## Der Geltungsbereich

Wie eingangs erläutert, erlangen die Tarifverträge eine *direkte* Bindungswirkung nur für die der Gewerkschaft angehörenden Arbeitnehmer und für die den Arbeitgeberverbänden angehörenden Arbeitgebern.



Die am 23. 1. 2008 abgeschlossene und durch Zustimmung der Tarifvertragsparteien am 18. 2. 2008 in Kraft getretene Bundesempfehlung Landwirtschaft trägt die Unterschriften von Lothar Lampe (re.), Präsident des Gesamtverbandes der Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände e.V. (GLFA) und des Stellvertretenden Vorsitzenden der IG Bauen Agrar Umwelt (IG BAU), Hans-Joachim Wilms (li.), der in der Gewerkschaft für den Bereich Agrar zuständig ist.

Fotos: IG BAU, GLFA

Zu jeweiligen konkreten Zahlen halten sich beide Tarifvertragsseiten bedeckt. Deshalb argumentieren die entsprechenden Medienberichte auch mit mehr oder weniger genauen aus öffentlichen Statistiken abgeleiteten Angaben. Da die Tarifverträge aber auch über die direkt an sie gebundenen Arbeitnehmer und Arbeitgeber hinaus eine deutliche Orientierungswirkung erzielen, ist deren Wirkung schwer zu bestimmen.

Bei der *Arbeitnehmerseite* handelt es sich in der Landwirtschaft um rund 185.000 ständig Beschäftigte (61 % aller Arbeits-

kräfte sind Familienarbeitskräfte und damit von Tarifverträgen überhaupt nicht berührt). Von den ständig Beschäftigten sind etwa 45 % und von den Vollbeschäftigten sogar 55 % in Betrieben der neuen Bundesländer tätig.

Ungefähr 60 bis 70.000 Arbeitgeber dürften in Mitgliedsbetrieben der Arbeitgeberverbände beschäftigt sein. Nach Angaben des jüngsten Statistischen Jahrbuches gab es 2007 im Bereich Land- und Forstwirtschaft, Garten- und Landschaftsbau, Renaturierung, Freizeiteinrichtungen, Floristik und Gartenbau insgesamt 31.886 Mitglie-

der der IG BAU, darunter 26.071 Arbeiter. Auf der *Arbeitgeberseite* gibt es etwa 20.000 „Arbeitgeberbetriebe“, von denen schätzungsweise 80 bis 90 % Mitglieder in den mehr als 20 land- und forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbänden sind. Die Entstehung und die regionale Situation bei den einzelnen Arbeitgeberverbänden ist sehr unterschiedlich. Häufig wird die Geschäftsführung der Verbände eng angelehnt an die Landes- oder regionalen Bauernverbände organisiert und die Verbände sind institutionelle Mitglieder der Bauernverbände. Der Gesamtverband hat seine Geschäftsführung im Berliner Haus der Land- und Ernährungswirtschaft. Der GLFA ist mit dem Deutschen Bauernverband eng verbunden.

Tabelle 1: Familienfremde Arbeitskräfte (2005)

familienfremde AK (1.000 Personen)	ständige	nicht ständige
Einzelunternehmen		
alte Länder	31,5	35,1
neue Länder	8,7	14,7
gesamt	52,4	229,6
Personengesellschaften		
alte Länder	50,9	44,9
neue Länder	20,2	10,7
gesamt	71,0	55,7
juristische Personen		
alte Länder	8,9	4,2
neue Länder	55,1	16,8
gesamt	68,2	18,2

Quelle: Statistisches Jahrbuch 2007

**Tabelle 2: Bisherige unterste Tarifvergütung in der Landwirtschaft (40 Stunden Wochenarbeitszeit)**

Land/Region	€/Stunde	€/Monat	gültig seit
Bayern	6,52	1.134	7/07
Baden-Württemberg	6,52	1.134	7/07
Brandenburg	5,77	1.004	10/06
Niedersachsen: Weser-Ems	5,98	1.041	7/07
Niedersachsen: LK Hannover	6,08	1.058	7/07
Mecklenburg-Vorpommern	6,39	1.112	10/05
Hessen	5,68	988	7/07
Rheinland-Pfalz: Rheinhessen	4,78	832	10/05
Rheinland-Pfalz: Pfalz	4,78	832	1/06
Rheinland-Pfalz: Rheinh.-Nassau	4,71	820	1/06
Nordrhein-West.: Nordrhein	6,07	1.056	7/07
Sachsen	5,46	950	7/07
Sachsen-Anhalt	6,11	1.063	7/07
Schleswig-Holstein (+HH)	6,03	1.049	7/07
Thüringen	5,48	807	9/07

Quelle: Hans Böckler Stiftung (WSI-Tarifarchiv)

## Zur Tariflohnsituation

Nach den bis zum Abschluss der neuen Tarifverträge geltenden Vereinbarungen bewegen sich die Löhne in der Landwirtschaft nach den Veröffentlichungen der Hans Böckler Stiftung des Deutschen Gewerkschaftsbundes in der untersten Lohngruppe zwischen 4,71 €/Stunde, das sind 820 € im Monat und 6,52 €/Stunde, was 1.134 € im Monat entspricht. In den neuen Tarifverträgen wird es die sehr niedrigen unteren Lohngruppen nicht mehr geben.

In der obersten Lohngruppe liegen die Tariflöhne für Landarbeiter zwischen 9,61 €/Stunde und 11,74 €/Stunde. Informationen zur Anwendung der einzelnen Lohngruppen liegen nicht vor.

Das Statistische Bundesamt hat für den September 2006 für vollbeschäftigte Arbeiter in der Landwirtschaft einen durchschnittlichen Bruttomonatslohn

- bei *festem Einkommen* von 1.877 € im Westen und 1.519 € im Osten und
- bei *Bezahlung nach Stunden* von 2.012 € im Westen und 1.473 € im Osten ermittelt.

## Wirkungen der Tarifverträge

Die Wirkung der Tarifverträge reicht weit über die Tarifvertragsparteien hinaus. Sie sichert den Vertragsparteien klare Verhältnisse, gibt aber in der gesamten Landwirtschaft bestimmte Orientierungswerte vor. Das reicht auch über die Lohn- und Gehaltsregelungen hinaus. Eine solche Wirkung wird zum Beispiel bei der Anlehnung von empfohlenen Muster-Arbeitsverträgen an tarifvertragliche Regelungen, z.B. zum Urlaub, zur Arbeitszeit und zur Winterarbeitszeitregelung deutlich.

In diesem Sinne leisten die Tarifvertragsparteien eine Arbeit, die auch anderen nützt. Um so besser ist der Ruf des Gesamtverbandes Land- und Forstwirtschaftlicher Arbeitgeberverbände danach zu verstehen, dass sich alle Unternehmen, die Arbeitnehmer beschäftigen, an der Arbeit des Verbandes beteiligen sollten.

(bö)

NL

[www.bauernverband.de](http://www.bauernverband.de)

[www.igbau.de](http://www.igbau.de)