

**«IDENTIFIKATION DER HINDERNISSE FÜR DIE MOBILITÄT DER
ARBEITNEHMER IM AGRARSEKTOR UND DEN LANDWIRTSCHAFTLICHEN
DIENSTLEISTUNGSUNTERNEHMEN: ALTERNATIVEN SUCHEN UND
ENTWICKELN»**

Oder

Mobilität im Agrarsektor

BERICHT ÜBER DIE ERHEBUNGEN

INHALTSVERZEICHNIS

THEMEN	SEITE
Teil 1: Hintergrund des Projektes	3
Teil 2: Schlussfolgerungen und Aktionspläne	6
Einleitung	6
Mobilität als Handlungsorientierung zur Schaffung von Arbeitsplätzen	6
Gute Beispiele	7
Schaffung von Netzwerken	8
Belohnung von Mobilitätserfahrungen auf dem Arbeitsmarkt	8
Das Potential der Rückkehrer	8
Handeln durch Aktionspläne	9
Teil 3: Die Politik der EU	11
Die europäische Beschäftigungsstrategie	11
Bankenkrise – Zeit zum Handeln	11
Die Förderung der Mobilität	11
Das Programm PROGRESS	13
Europäische Regeln zur Mobilität	13
Teil 4: Auswertung der Gespräche	16
Nationale Berichte	22

TEIL 1: HINTERGRUND DES PROJEKTS

Dieser Bericht ist im Rahmen eines Projekts entstanden, für das die Kommission der EFFAT infolge ihrer Beteiligung an einer Aufforderung zur Einreichung von Vorschlägen eine Kofinanzierung bewilligt hat.

Gegenstand der Untersuchung war:

- Erstens: Identifikation der Hindernisse für die Mobilität und ihre fallweise Untersuchung anhand der Gegebenheiten vor Ort. Die Beseitigung der Hemmnisse für die Mobilität setzt voraus, dass man sie kennt.
- Zweitens: Versuch, Vorschläge zu erarbeiten, um Lösungen zur Beseitigung dieser Hindernisse zu finden. Dies muss in einem grenzüberschreitenden Rahmen unter besonderer Berücksichtigung der jeweiligen Kulturen erfolgen.

Zu den Instrumenten, die eine genauere Identifikation und Lösungen ermöglichen sollen, zählen insbesondere folgende 4 Aspekte:

- Durchführung einer ergänzenden Umfrage in den Mitgliedstaaten, in denen das Thema in der Landwirtschaft und den landwirtschaftlichen Dienstleistungsunternehmen eine größere Rolle spielt. Diese Umfrage schließt die Analyse von Dokumenten ein (rechtliche Regelung, Positionen der Sozialpartner, Informationen im Internet).
- Wiedergabe der Ergebnisse dieser dezentralisierten «Rundtischumfrage» unter Beteiligung der wichtigsten Akteure der von diesem Projekt betroffenen Länder. Hierbei handelt es sich um die lokalen Mitglieder der EFFAT (Mitglieder des Lenkungsausschusses), deren Aufgabe diese Auswertung ist (lokale Kontaktstellen).
- Kommunikation der Ergebnisse und Entscheidungen auf europäischer Ebene (u.a. an den Ausschuss für den sektoralen sozialen Dialog) und in den Mitgliedstaaten, an die verschiedenen Institutionen und alle europäischen und nationalen Sozialpartner.
- Ergänzend dazu Erstellung einer Website und Verteilung einer CD-ROM.

Die Erreichung dieser allgemeinen und operativen Ziele setzt voraus:

- Eine aussagekräftige Analyse der Situation in den neuen Mitgliedstaaten (Rumänien – Bulgarien – Polen – Tschechien) auf der Basis eines Fragebogens unter Beteiligung:
 - der nationalen Sozialpartner;
 - der Arbeitsministerien;
 - der Arbeitsverwaltungen und -agenturen;
 - des EURES-Netzwerks;
 - der Vereinigungen, die sich mit diesen Fragen befassen (zu identifizieren durch unsere nationalen Mitglieder).
- Eine aussagekräftige Analyse der Praktiken in den alten Mitgliedstaaten (insbesondere: Deutschland – Frankreich – Italien – Niederlande – Spanien – Vereinigtes Königreich) und Ermittlung von guten Beispielen, auch aus anderen Wirtschaftszweigen;
- Entwicklung von Synergien und Kooperation zwischen den Akteuren der Bereiche Landwirtschaft, ländliche Gebiete und Tourismus.

Die Analysen betreffen sowohl die interne Mobilität (innerhalb eines Mitgliedstaats) als auch die externe Mobilität (Migration).

Alle oben genannten Länder wurden besucht. An den Besuchen nahmen Organisationen und/oder Strukturen teil, die von den Partnern selbst ausgewählt wurden. Wir bedanken uns bei diesen für ihren Einsatz.

Es war zwar nicht immer möglich, alle diese Organisationen zusammenzuführen, aber die Präsenz derer, die teilnehmen konnten, zeugt von der Bedeutung, die sie dieser Thematik beimessen. Die Entwicklung der Mobilität in Europa bleibt noch deutlich hinter den von der Kommission gesetzten Zielen zurück. Dieser erste Befund ist vermutlich im Zusammenhang mit einer Vielzahl von Faktoren¹ zu sehen, u.a. stellt das Verhalten bestimmter Akteure (insbesondere Unternehmen, aber auch Behörden) zweifellos ein deutliches Hemmnis für die Entwicklung von Mobilität dar. Häufig sind wirtschaftliche Gründe und ein relativ verbindlicher Rahmen dafür verantwortlich.

«Mobilität bedeutet berufliche Verbesserung und steht damit, ob auf formelle oder informelle Weise, in Einklang mit der Logik der lebenslangen Ausbildung. Allerdings sollte man darauf achten, Mobilität nicht als Allheilmittel für die Auswirkungen von Umstrukturierungen zu präsentieren. Die Schwierigkeiten der Mobilität, die oft nicht einmal auf nationaler Ebene funktioniert, sind nicht zu unterschätzen. Gelungene Mobilität ist und bleibt eine selbst gewählte und auf Qualifikationen beruhende Mobilität.» (Auszug aus dem Bericht «Mobilität in Europa: Die Zukunftsperspektiven» der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen).

Dem der Kommission vorgelegten und vor zwei Jahren genehmigten Projekt liegt dieses Konzept zugrunde.

Unsere ersten Beobachtungen zeigen allerdings, dass dieses Mobilitätskonzept stark von den Überlegungen der Entscheidungsträger in der europäischen Landwirtschaft abweicht, vor allem deshalb, weil in diesem Sektor Saisonarbeitskräfte benötigt und Qualifikationen nicht anerkannt werden. Die Arbeitsbedingungen werden hier noch zu häufig außer Acht gelassen. Die befragten Sozialpartner, denen bewusst ist, welche Probleme diese Versäumnisse nach sich ziehen, bringen zwar Verbesserungsvorschläge vor, denen in den Debatten und Überlegungen der politischen Entscheidungsträger jedoch nicht immer das nötige Gewicht beigemessen wird. Die Kommission muss dieses Thema wahrscheinlich auf europäischer Ebene aufgreifen, um Lösungen zu finden und die oft noch in weiter Ferne liegenden Mobilitätsziele zu erreichen.

In dem von der Kommission genehmigten Projekt wird ein zweites wichtiges Thema angesprochen: die Einrichtung von lokalen Kontaktstellen:

Die Mitglieder des Lenkungsausschusses verpflichten sich im Rahmen und für die Dauer dieses Projekts, alle erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um die Präsenz vor Ort zu stärken. Sie werden so zu «lokalen Kontaktstellen», die aus den zwölf mit der Durchführung dieses Projekts befassten Mitgliedern des Lenkungsausschusses bestehen.

Ihre Aufgabe besteht darin,

- die für die Vorbereitungsphase «Untersuchung» erforderlichen nationalen (regionalen und/oder lokalen) Kontakte zu knüpfen;
- die Analysenberichte und Vorschläge für nationale Aktionspläne zur Vervollständigung und Bestätigung zu übermitteln;

¹ Dies beweist eine Vielzahl von Studien.

- eine unverbindliche Grundsatzvereinbarung vorzulegen, deren Ziel es ist, die oben genannten Akteure zu verpflichten, gemeinsam ein Netzwerk zur Beurteilung der Auswirkungen des Projekts aufzubauen (im Wesentlichen Veranstaltung von jährlichen Runden Tischen, Erstellung einer Bilanz und Erarbeitung eventueller lokaler Korrekturmaßnahmen). Die Unterzeichner dieser Vereinbarung bilden de facto ein Netzwerk, das folgende Hauptaufgaben hat:
 - gemeinsame Durchführung von nationalen Aktionsplänen;
 - Veranstaltung von Runden Tischen zur Erstellung einer Bilanz der durchgeführten Maßnahmen
- die Durchführung der nationalen Aktionsprogramme in Zusammenarbeit mit den Unterzeichnern der unverbindlichen Grundsatzvereinbarung zu ermöglichen;
- die Aktionen und ihre Ergebnisse zu überwachen.

Dieser Bericht enthält eine Bilanz, der die nationalen Aktionspläne beigefügt sind.

Als Referenzinstrument wurde eine Website geschaffen. Hier finden Sie:

- die ursprünglich in unserem Besitz befindlichen Informationen;
- die Ergebnisse der Untersuchung und die Aktionspläne;
- aktuelle Informationen über den Projektverlauf (Newsletter);
- ein Gesprächsforum;
- die Ergebnisse der jährlichen Runden Tische;
- alle neuen Informationen, die dieses Thema betreffen.

Dieser Punkt wird in einem Kapitel behandelt, das den Aufbau der Website beschreibt.

TEIL 2: SCHLUSSFOLGERUNGEN:

Einleitung

Spricht man von Mobilität in der Landwirtschaft wird darunter in erster Linie über die Saisonarbeitskraft diskutiert. Diese unpräzisen Diskussionen verbergen einige Irrtümer. Eine vereinheitlichte Definition von Saisonarbeit in der Landwirtschaft gibt es nicht. So wird in einigen Ländern eine achtmonatige Beschäftigung als Saisonarbeit bezeichnet, während andere Länder wiederum von einer dreimonatigen, bzw. sechsmonatigen Beschäftigung als Erntehelfer als Saisonarbeit verstehen.

Auch wird häufig Saisonarbeit mit Wanderarbeit gleichgesetzt. Dies überdeckt die Tatsache, dass in vielen Ländern heimische Saisonarbeitskräfte in der Landwirtschaft tätig sind. Mit zunehmender Arbeitnehmerfreizügigkeit wird es immer schwieriger die Zahl der Wanderarbeitskräfte, sei es innerhalb eines Landes oder grenzüberschreitend zu bestimmen. Doch mit verschwinden der statistischen Größe werden die Probleme nicht kleiner. Wanderarbeitskräfte brauchen auch nach völliger Arbeitnehmerfreizügigkeit Schutz vor Willkür und Ausbeutung.

Eine weitere Gruppe von Wanderarbeitskräften wächst in der Europäischen Union heran, Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus Drittstaaten. Bisher hauptsächlich nur in den Randregionen Europas (wie z.B. Ukrainer in Polen oder Südamerikaner in Spanien) werden sie bald auch in den zentralen europäischen Regionen vermehrt in der Landwirtschaft Beschäftigung finden. Mit der von der Kommission vorgelegten Saisonarbeiterrichtlinie werden die nächsten Schritte dazu gelegt.

Mobilität als Handlungsorientierung zur Schaffung von Arbeitsplätzen

Wird der Ansatz der Kommission, die Förderung der Mobilität zur Schaffung von Arbeitsplätzen umgesetzt, müssen verschiedene Handlungsfelder in Angriff genommen werden.

Das Konzept umfasst sämtliche Formen der Arbeitskräftemobilität, d. h.

- die *berufliche Mobilität* (Stellenwechsel innerhalb des Unternehmens oder Unternehmenswechsel) sowie
- die *geografische Mobilität* (Wechsel in eine andere Region oder ein anderes Land).

In der europäischen Landwirtschaft wären 3 Dimensionen des Übergangs von einem Status in einen anderen perspektivisch möglich:

- Berufliche Mobilität – Veränderung des Status eines Saisonarbeiters in einen fest Beschäftigten
- Beruflicher Aufstieg im Unternehmen – Aufstieg vom Saisonarbeiter ins Management/Organisation
- Geografische Mobilität durch Annahme einer (saisonalen) Beschäftigung in anderen Regionen

Zur Zeit wird schwerpunktmäßig über den letzten Bereich diskutiert, die beiden ersten Bereich werden nur unzureichend gefördert obwohl hier in der Perspektive mehr Möglichkeiten vorhanden sind. Saisonarbeitskräfte in der Landwirtschaft waren bis vor wenigen Jahren

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die für einfache Tätigkeiten in der Ernte oder in der Pflege der Kulturen eingesetzt wurden.

Mit zunehmender Verfestigung der saisonalen Beschäftigungsstrukturen, vollzieht sich ein schleichender, aber erkennbarer Prozess der Differenzierung in der Wanderarbeitnehmerschaft. Mittlerweile übernehmen Wanderarbeitskräfte auch höher qualifizierte Tätigkeiten, z.B. im Management von Wanderarbeit oder im Verkauf der agrarischen Produkte. Mit zunehmenden demografischen Wandel wird gerade in den ländlichen Räumen Westeuropas ein Facharbeitermangel prognostiziert, so dass hier Wanderarbeitskräfte neue Möglichkeiten für eine dauerhafte Beschäftigung haben können.

So kann man mittlerweile in der Landwirtschaft von einer Europäisierung des Arbeitsmarktes sprechen.

Dies hat für die handelnden Verantwortlichen zusätzliche Konsequenzen zur Folge:

- **Umsetzung von sozialen Standards**

Soziale Standards müssen für folgende Bereich umgesetzt werden:

- Abschluss von Kollektivvereinbarungen
- Menschenwürdige Unterkünfte
- Abschluss von Arbeitsverträgen
- Einhaltung von Arbeitszeiten
- Einhaltung von Arbeits- und Gesundheitsschutz

- **Rentenversicherungen**

Die europäischen Rentensysteme sind nicht kompatibel, andererseits wird für den überwiegenden Teil der Saisonarbeitskräfte nicht in die Rentensysteme eingezahlt. Dies wird bereits mittelfristig zu einer stärkeren Verarmung der Beschäftigten und Rentner führen und insgesamt zu einer Verarmung des ländlichen Raumes beitragen.

- **Vermittlung**

In der Vermittlung von Wanderarbeitskräften gibt es sehr viel Kriminalität. Hier ist ein System zu entwickeln, dass nur noch zertifizierte Vermittlungsagenturen am Markt agieren können. Oder zurück zur öffentlichen Vermittlung

Gute Beispiele

Mittlerweile gibt es eine Vielzahl an guten Beispielen zur Unterstützung von Wanderarbeitskräften, z.B.

- Qualitätssiegel faire Saisonarbeit (DE)
- Europäischer Wanderarbeiterverband (DE)
- Beratungsbüros des ÖGB (AT)
- Verschiedene Informationskampagnen (ES, DE, Frankreich/Saisonarbeiterbus, usw.) Auf Gemeindeebene gibt es auch Aufnahmeeinrichtungen für Saisonarbeiter (gemeinsame

Initiativen der Gebietskörperschaften und der französischen Sozialpartner). Es handelt sich um ein Art „One-Stop-Shop“, die in der Saison geöffnet sind.

- Bildungsmaßnahmen: In Frankreich gibt es ein Abkommen, das Weiterbildungsmaßnahmen vorsieht. Diese Maßnahmen können bis zu einem Jahr dauern. Die Kosten werden übernommen. Der Arbeiter, dessen Lohn weiterbezahlt wird, muss eine bestimmte Zeit in der Landwirtschaft tätig gewesen sein. Der Antrag muss im Jahr nach dem letzten Vertrag gestellt werden.

Schaffung von Netzwerken

Aus zahlreichen „runden Tischen“ in den Ländern wurde betont, dass die Veranstaltungen des Projektes „Mobilität..“ längst überfällig waren. Weitere Treffen wurden als wichtig und notwendig empfunden. Allerdings müssen dann aus der Analysephase heraus konkrete Schritte abgeleitet werden, die Sozialpartner dann gemeinsam mit dem Staat oder teilweise in sozialpartnerschaftlicher Gemeinschaft begangen werden müssen. Ein Maßnahmenbündel wäre die Schaffung effizienterer Informationsnetze und sozialer Netz zur Verbesserung der Sensibilisierungs- und Integrationsstrategien

Belohnung von Mobilitätserfahrungen auf dem Arbeitsmarkt

Von besonderer Relevanz ist die Ausbildung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie der Nachvollziehbarkeit ihrer Qualifizierung. Hier haben die Sozialpartner auf europäischer Ebene mit der Vereinbarung über die Einführung des Agripasses einen wichtigen Schritt vollzogen. Nun kommt es darauf an, das Instrument zu verbreiten, sowohl auf europäischer als auch auf nationaler und regionaler Ebene.

Einen besonderen Schwerpunkt muss die Anerkennung der Ausländischen Erfahrungen als Teil des informellen Lernens sein.

Das Potenzial der Rückkehrer

Die Entsendeländer waren bisher mit dem Umstand zufrieden, dass zahlreiche Arbeitskräfte im Ausland arbeiteten. Damit wurde zum einen der heimische Arbeitsmarkt entlastet und wichtige Finanztransfer in die ärmeren Regionen des Entsendelandes geleistet. Mittlerweile wird z.B. gerade von polnischer Seite das „leerfischen“ des Arbeitsmarktes von mobilen/agilen Arbeitsvermittlern aus Westeuropa beklagt. Schließlich gehen den Entsendeländern so zahlreiche jüngere, mobile und häufig gut qualifizierte Arbeitskräfte verloren. Gleichzeitig entstehen in den Familien von Wanderarbeitskräften nicht wenige Probleme durch das häufig wochen-, bzw. monatelange Fernbleiben von wichtigen Bezugspersonen im Haushalt. Hier ist Handlungsbedarf bei den Entsendekommunen! Sie sollte bei der Entwicklung von sozialen Netzwerken, z.B. in Zusammenarbeit mit den Kirchen oder anderen sozialen Einrichtungen mitwirken, damit den betroffenen Familien Unterstützung, z.B. in Form von Beratung und Betreuung angeboten werden kann.

Völlig unterbewertet wird das Problem der Rückkehr von Arbeitskräften. Die Problemlagen sind vielfältig:

- *Arbeitskräfte so häufen sich Berichte z.B. aus Berlin, dass unter den Wohnungslosen immer mehr Menschen aus Mittel- und Osteuropa leben. Sie finden kein Arbeits- und Aufenthaltsmöglichkeit in Deutschland, scheuen sich aber vor einer Rückkehr in die Heimat, weil sie dort als Versager erscheinen würden.*

- *Viele Wanderarbeitskräfte arbeiten tlw. langjährig unter ihrer beruflichen Qualifizierung. Dies führt zu einer Dequalifizierung. Sie haben häufig Probleme in der beruflichen Reintegration in ihrer Heimat*

Zur Unterstützung von „Heimkehrern“ ist ein ganzes Bündel an Maßnahmen denkbar. Dies reicht von Informationsmaßnahmen über Beratungs- und Betreuungsmaßnahmen bis hin zu Bildungsangeboten.

Handeln durch Aktionspläne

Zur Erfüllung der politischen Zielvorgaben: die Erhöhung der Mobilität sind zum bestehende Hindernisse zu beseitigen, andererseits fördernde Maßnahmen einzuführen, bzw. zu verbessern. Hier schlagen die Projektakteure ein Instrument vor, das hilft die entsprechenden Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen. Das Instrument Aktionsplan soll die drei wichtigen Akteure: Arbeitnehmer, Arbeitgeber und die öffentliche Verwaltung
Entwicklung von Aktionsplänen

Die Erstellung und Umsetzung von Aktionsplänen auf nationaler Ebene ist ein wichtiger Schritt zur Verbesserung der Mobilität.

Einbeziehung wichtiger Partner:

Wichtige Träger:

Sozialpartner, auch Kleinbauernorganisationen, Ministerien, Arbeitsverwaltungen, Eures,

Kooperationspartner:

Kirchen mit Bezug zur Wanderarbeit, Soziale Vereine, ggf. staatliche Organisationen zur Bekämpfung von Schwarzarbeit

Die Erarbeitung solcher Pläne sollte den nationalen Umständen Rechnung tragen. Sie sollten aber die vier ersten Themen enthalten. Diese Pläne müssen auch gemeinsame Maßnahmen der Gewerkschafts- und Arbeitnehmersverbände sowie getrennte Aktionen enthalten.

Diese Pläne müssen dem Sektorenausschuss mitgeteilt werden, damit er sie auswerten kann.

Vorschlag für die Gestaltung /Raster für ein Aktionsplan

Dieser Aktionsplan gliedert sich in vier Handlungsfelder:

1. Beobachten
2. Informieren
3. Mobilisieren
4. Einbeziehen

1. Stufe: Beobachten

Inhalte/Themen	Verantwortlichkeiten/Zuständigkeiten	Mittel
Anzahl, Herkunft der Arbeitskräfte Erfassung sozialer Standards	Sozialpartner Ministerien	Jährliche Bilanzsitzung Informationen der europäischen Verbände Information des

Darstellung der Einhaltung von sozialen Standards und gesetzlichen Arbeitsbedingungen Mobilität als Instrument zur Beschäftigung Lage der Heimkehrer		Ausschusses des sektoralen Sozialdialogs
--	--	--

2. Stufe: Informieren

Inhalte/Themen	Verantwortlichkeiten/Zuständigkeiten	Mittel
Information der Arbeiter und Arbeitgeber über: <ul style="list-style-type: none"> - Allgemeine Situation - Rechte und Pflichten - Sanktionsmöglichkeiten - Angebote wie z.B. Bildungsmaßnahmen - „saubere“ Arbeitsvermittlung 	Sozialpartner Ministerien Arbeitsverwaltungen	Printmedien Website z.B.: <ul style="list-style-type: none"> - der Sozialpartner - Agri-info.eu - Agripass

3. Stufe: Mobilisieren

Inhalte/Themen	Verantwortlichkeiten/Zuständigkeiten	Mittel
Inhaltliche und organisatorische Entwicklung von: <ul style="list-style-type: none"> - Netzwerk - Charta Für Soziale Standards Für Kollektivvereinbarungen	Sozialpartner Ministerien und Verwaltung	Seminare, Konferenzen, Website Kollektivvereinbarungen, Entwicklung gesetzlicher Mindeststandards

4. Stufe: Einbeziehung

Ziele, Inhalte/Themen	Verantwortlichkeiten/Zuständigkeiten	Mittel
Entwicklung von regionalen/lokalen Initiativen	Sozialpartner, Ministerien, Arbeitsverwaltungen Europäische Institutionen	Regelmäßige Informationsverbreitung Regionale – europäische Ebene Seminare, Konferenzen Website Berichte auf Branchenebene Publikationen

TEIL 3: DIE POLITIK DER EU

Die Europäische Beschäftigungsstrategie

Ein Schwerpunkt der europäischen Beschäftigungsstrategie (EBS) liegt darin, Ausmaß und Umfang der Arbeitskräftemobilität zu erhöhen. Dabei wird es als unabdingbar angesehen, dass Arbeitnehmer die bestehenden Beschäftigungsmöglichkeiten stärker nutzen und Arbeitgeber sich an die Wirtschaftsdynamik anpassen.

Die öffentlichen Arbeitsverwaltungen (ÖAV) sind im Rahmen der europäischen Beschäftigungsstrategie damit betraut, die beschäftigungspolitischen Ziele zu verwirklichen. Sie sind somit für zentrale Teile der europäischen Beschäftigungsstrategie und der jeweiligen nationalen Maßnahmen verantwortlich, beispielsweise den Flexicurity-Ansatz³ und die Initiative „Neue Kompetenzen für neue Beschäftigungen“, die die europäische Beschäftigungsstrategie derzeit unterstreicht.

Die Förderung der Arbeitsmarktpolitik liegt im Kompetenzbereich der einzelnen Mitgliedsländer, die Kommission hat über die Methode der offenen Koordinierung lediglich Mitspracherecht, kein Mitbestimmungsrecht. Die Länder berichten über den Fortschritt in der Beschäftigungspolitik, die Kommission analysiert die Berichte und gibt Vorschläge.

Bankenkrise – Zeit zum Handeln

Die Bankenkrise zwang die europäische Union zu einem gemeinsamen beschäftigungspolitischen Handeln. Im Dezember 2008 billigte der Europäische Rat das Europäische Konjunkturprogramm², um die sozialen Auswirkungen der Krise einzudämmen. Im Frühjahr 2009³ wurden für die Beschäftigungspolitik folgende Hauptschwerpunkte festgelegt:

- Erhaltung von Arbeitsplätzen, Schaffung neuer Arbeitsplätze und Förderung der Mobilität,
- Verbesserung der Kompetenzen und ihre Anpassung an die Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt sowie
- Erleichterung des Zugangs zur Beschäftigung.

Das Konzept umfasst sämtliche Formen der Arbeitskräftemobilität, d. h.

- die *berufliche Mobilität* (Stellenwechsel innerhalb des Unternehmens oder Unternehmenswechsel) sowie
- die *geografische Mobilität* (Wechsel in eine andere Region oder ein anderes Land).

Die Förderung der Mobilität

Mit Mobilität wird der **Übergang einzelner Arbeitnehmer** von einem Arbeitsmarktstatus zu einem anderen bezeichnet, zum Beispiel von der Arbeitslosigkeit oder Nichterwerbstätigkeit in die Beschäftigung und umgekehrt, von der Schule ins Erwerbsleben im Fall von Jugendlichen, vom Beruf in die Aus- oder Weiterbildung, hin zu privaten Aufgaben oder in den Ruhestand oder von einer Form

² KOM(2008) 800, Dezember 2008

³ 7880/1/09 REV 1: Schlussfolgerungen des Vorsitzes zu der Tagung des Europäischen Rates in Brüssel vom 19./20. März 2009

der Beschäftigung zu einer anderen (z. B. von einem befristeten zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis oder zu einem Arbeitsplatz mit anderem Einkommen).

Das unten stehende Diagramm enthält eine Übersicht über sämtliche Formen der Arbeitskräftemobilität, gefolgt von einem Glossar der wichtigsten in dem Diagramm verwendeten Konzepte.

Zur sozialen Absicherung dieses mobilen Arbeitsmarktes entwarf die Kommission das Konzept „Flexicurity“. Das Konzept der Flexicurity soll die Bedürfnisse von Arbeitgebern und Arbeitnehmern – also Flexibilität und Sicherheit – miteinander in Einklang bringen. So kann Arbeitnehmern der sichere Übergang von einem Job in den anderen erleichtert werden, ohne dass die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen leidet. Auf diese Weise lässt sich auch das europäische Sozialmodell erhalten.

Arbeitnehmer müssen flexibel sein, um ihren Arbeitsplatz halten oder einen neuen finden zu können. „Schlechte“ Nachrichten über Unternehmensumstrukturierungen und Neuverhandlungen von Tarifverträgen rufen ein Gefühl der Instabilität und Ängste vor dem Verlust sozialrechtlicher Ansprüche hervor, so die Kommission.

Mehrere im Auftrag der Europäischen Kommission durchgeführte Studien zum Thema Mobilität (Juli 2008)⁴ liefern ebenso wie eine Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses (März 2009)⁵ Informationen über Motivation und Hindernisse für die berufliche und geografische Mobilität und gelangen zu dem Schluss, dass die derzeitige Situation im Bereich der Mobilität nicht optimal ist und das Wohlergehen eines beachtlichen Teils der Europäer durch eine höhere innereuropäische Mobilität verbessert werden könnte.

Will man die Mobilität der Arbeitnehmer verstärken, muss man allerdings noch eine Reihe von Hürden beseitigen. Nicht nur sind sich die Beschäftigten über die Vorteile der Mobilität nicht sicher, sondern sie haben mit einigen Schwierigkeiten zu kämpfen. Diese reichen möglicherweise von Hindernissen rechtlicher und administrativer Art über Probleme mit der Verfügbarkeit und den Kosten von Wohnraum, mangelnde Beschäftigungsmöglichkeiten für Ehe- und Lebenspartner, die fehlende Übertragbarkeit von Renten sowie Sprachbarrieren bis zur Frage der Anerkennung von Qualifikationen in anderen Mitgliedstaaten.⁶

Des Weiteren enthalten sie Empfehlungen für politische Strategien und Maßnahmen zur Erhöhung der Mobilität. Zu den Empfehlungen zählen die

- Belohnung von Mobilitätserfahrungen auf dem Arbeitsmarkt,
- die Schaffung effizienterer Informationsnetze und sozialer Netze zur Verbesserung der Sensibilisierungs- und Integrationsstrategien sowie die
- strategische Bedeutung der Einbeziehung aller Akteure, einschließlich von Behörden, Sozialpartnern und Arbeitsverwaltungen in den Mitgliedstaaten.

Zur Verbesserung der Situation legte die Kommission ein Aktionsplan für berufliche Mobilität für 2007-2010 vor.

⁴ „Geographische Mobilität in der Europäischen Union: Mobilisierung ihrer sozialen und ökonomischen Vorteile“, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=de&catId=89&newsId=385>;
„Berufliche Mobilität in der EU: Mobilisierung ihrer sozialen und ökonomischen Vorteile“, Juli 2008: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=de&catId=89&newsId=386>
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=113&langId=de>
14 2009/C 228/03: Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses zum Thema „Ermittlung der verbliebenen Mobilitätshemmnisse auf dem Binnenarbeitsmarkt“ vom 25. März 2009

⁵ EWSA

⁶ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=540&langId=de>

Mit diesem Aktionsplan werden folgende Ziele verfolgt:

- Verbesserung der bestehenden Rechtsvorschriften und Verwaltungsverfahren auf dem Gebiet der Arbeitskräftemobilität;
- Gewährleistung einer strategischen Unterstützung der Mobilität durch staatliche Stellen auf allen Ebenen;
- Ausbau von EURES (European Employment Services) als des zentralen Instruments zur Förderung der Mobilität der Arbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen;
- Sensibilisierung der breiten Öffentlichkeit für die Möglichkeiten und Vorteile der Mobilität.

Ein 15 Punkte Programm⁷ konkretisiert den Aktionsplan.

Das Programm PROGRESS

Das EU-Programm für Beschäftigung und soziale Solidarität – PROGRESS wurde aufgelegt, um finanzielle Unterstützung für die Umsetzung der in der Sozialagenda aufgeführten Ziele der Europäischen Union in den Bereichen Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit bereitzustellen. Die Sozialagenda wird durch die Kombination verschiedener Instrumente umgesetzt. Dazu gehören EU-Rechtsvorschriften, die Anwendung der offenen Koordinierungsmethode in verschiedenen Politikfeldern und finanzielle Anreize, etwa durch den Europäischen Sozialfonds. Im Einzelnen unterstützt PROGRESS

- die Durchführung der europäischen Beschäftigungsstrategie (Teil 1);
- die Anwendung der offenen Koordinierungsmethode im Bereich Sozialschutz und soziale Integration (Teil 2);
- die Verbesserung der Arbeitsumwelt und der Arbeitsbedingungen einschließlich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz sowie der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Teil 3);
- die wirksame Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung, wobei dessen Berücksichtigung in allen EU-Politikbereichen gefördert wird (Teil 4);
- die wirksame Umsetzung des Grundsatzes der Gleichstellung der Geschlechter, wobei dessen Berücksichtigung in allen EU-Politikbereichen gefördert wird (Teil 5).

Europäische Regeln zur Mobilität

Es gibt im wesentlichen zwei Arten/Typen grenzüberschreitender Arbeit:

- ein Arbeitnehmer wird von seinem Betrieb in ein anderes Land geschickt/entsendet, um dort zu Arbeiten,
- ein Arbeitssuchender sucht sich Arbeit in einem anderen Land, bei einem dortigen Unternehmen.

Insbesondere im Rahmen der entsendeten Arbeitnehmer sieht die Kommission Regelungsbedarf und hat die so genannte Entsenderichtlinie erlassen:

Entsenderichtlinie

⁷ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0773:FIN:DE:PDF>

Zielsetzung der Richtlinie ist die Herstellung eines rechtlichen Rahmens für den Europäischen Binnenmarkt im Bereich der Dienstleistungen; Rechtsgrundlagen sind Art. 47 (2) und Art. 55 des EG-Vertrags (nach heutiger Nummerierung). Die Richtlinie enthält Vorschriften für die Anwendung von Bestimmungen im Arbeitsrecht der Mitgliedstaaten auf die Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmern, die von einem in einem EU-Mitgliedstaat ansässigen Arbeitgeber zur Erbringung von Dienstleistungen in einen anderen Mitgliedstaat entsandt 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).

Durch die Richtlinie soll gewährleistet werden, dass in einem Mitgliedstaat nicht über einen längeren Zeitraum Arbeitnehmer tätig sind, deren Arbeitsverhältnisse nicht dem Recht dieses Mitgliedstaates unterworfen sind:

“Das Gemeinschaftsrecht hindert die Mitgliedstaaten nicht daran, ihre Gesetze oder die von den Sozialpartnern abgeschlossenen Tarifverträge auf sämtliche Personen anzuwenden, die - auch nur vorübergehend - in ihrem Hoheitsgebiet beschäftigt werden, selbst wenn ihr Arbeitgeber in einem anderen Mitgliedstaat ansässig ist. Das Gemeinschaftsrecht verbietet es den Mitgliedstaaten nicht, die Einhaltung dieser Bestimmungen mit angemessenen Mitteln sicherzustellen.“ (Erwägungsgrund 12, RL 96/71/EG.)

Diesen Grundsatz hatte bereits der Europäische Gerichtshof in seinem Urteil „Rush Portuguesa“ (EuGH, Rs. C-113/89) vom 27. März 1990 aufgestellt.

Die zentrale Bestimmung der Entsenderichtlinie ist die arbeitsrechtliche Gleichstellung der in einen Staat entsandten Arbeitskräfte mit den dort normal beschäftigten Arbeitnehmern hinsichtlich bestimmter Aspekte der Arbeitsbedingungen, soweit sie im Zielland Gegenstand von Rechts- und Verwaltungsvorschriften oder von allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen sind. Art. 3 (1) der RL 96/71/EG listet die Schutzbereiche auf, in denen auch auf entsandte Arbeitnehmer das Recht des Bestimmungslandes anzuwenden ist. Diese sind:

- a) Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten;
- b) bezahlter Mindestjahresurlaub;
- c) Mindestlohnsätze einschließlich der Überstundensätze; dies gilt nicht für die zusätzlichen betrieblichen Altersversorgungssysteme;
- d) Bedingungen für die Überlassung von Arbeitskräften, insbesondere durch Leiharbeitsunternehmen;
- e) Sicherheit, Gesundheitsschutz und Hygiene am Arbeitsplatz;
- f) Schutzmaßnahmen im Zusammenhang mit den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Schwangeren und Wöchnerinnen, Kindern und Jugendlichen;
- g) Gleichbehandlung von Männern und Frauen sowie andere Nichtdiskriminierungsbestimmungen.

Der Art. 3 (1) sieht eine Umsetzungspflicht des Mitgliedstaates zunächst nur für die im Anhang der Richtlinie aufgeführten Bautätigkeiten vor, die Ausdehnung auf andere Branchen mit allgemein verbindlichen Tarifverträgen ist den Mitgliedstaaten nach Art. 3 (10) aber freigestellt, ebenso die Anwendung von Vorschriften der öffentlichen Ordnung hinsichtlich anderer als der in Art. 3 (1) aufgeführten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen.

Ausnahmeregelungen gelten außerhalb des Baubereichs für Arbeitnehmer, die nur für wenige Tage zur Montage eines von ihrem Arbeitgeber gelieferten Gutes entsandt werden (Art. 3 (2)). Weitere

Ausnahmen können die Mitgliedstaaten für Arbeitnehmer erlassen, deren Dauer der Entsendung einen Monat nicht übersteigt; dies gilt jedoch nicht im Bereich der grenzüberschreitenden Arbeitnehmerüberlassung (Art. 3 (3)).

In Art. 3 (7) wird geregelt, dass Art. 3 (1-6) nicht der Anwendung von für die Arbeitnehmer günstigeren Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen entgegenstehen.

Es fällt auf, dass der Katalog des Art. 3 (1) nicht den Zugang zu einem Sozialversicherungssystem des Ziellandes beinhaltet. Für entsandte Arbeitnehmer gelten hier während der ersten 24 Monate einer Entsendung entsprechend Art. 12 (1) der VO (EG) 883/2004 über die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit die Bestimmungen des Herkunftslandes.⁸

Saisonarbeiterrichtlinie

Während also die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab 2011 (spätestens 30.4.2011) innerhalb der EU volle Freizügigkeit besitzen, ist die Regulierung von Zuwanderung im Bereich der Arbeitsmigration regelungsbedürftig. Aus diesem Grund wird seit längerem von der Kommission eine neue Richtlinie erarbeitet, die Beschäftigung von Saisonarbeitskräften aus den so genannten Drittstaaten zulässt. Am 13.7.2010 legte die Kommission ein entsprechendes Papier vor.⁹

Die wesentlichen Kernpunkte des Kommissionsvorschlages sind:

- Saisonkräfte aus Drittstaaten außerhalb der EU bzw. deren künftiger Arbeitgeber können eine Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis für eine Saisontätigkeit beantragen. Die Höchstdauer der Saisonbeschäftigung beträgt 6 Monate.
- Nach Ablauf der Beschäftigung, also nach max. 6 Monaten, soll die Saisonarbeitskraft in das Heimatland zurückkehren.
- Der Entwurf sieht auch so genannte „Multi-Seasonal-Permits“ vor; Diese sollen gleich für drei aufeinanderfolgende Saisonen gelten.
- Es gibt keine Einschränkung auf bestimmte Bereiche.
- Es soll von Seiten der Arbeitsverwaltungen geprüft werden ob ein Bedarf für eine Saisonstelle nicht von heimischen oder EU-Arbeitskräften gedeckt werden kann. Allerdings: Eine „Multi-Seasonal-Permit“, die gleich für drei Jahre gilt, würde diese Arbeitsmarktprüfung konterkarieren.
- Die gesetzlichen und kollektivvertraglichen Arbeitsbedingungen und Lohnvorschriften des Mitgliedsstaates sollen auch für die Saisonarbeitskraft gelten. Es gilt ein Gleichbehandlungsgebot.
- Arbeitgeber, die ihre arbeitsvertraglichen Verpflichtungen gegenüber der Saisonkraft verletzen, sollen sanktioniert werden und für ein oder mehrere Jahre keine Saisoniers aus Drittstaaten erhalten.
- Diese Richtlinie soll nach Plänen der Kommission binnen 24 Monaten von den Mitgliedsstaaten umgesetzt werden¹⁰

⁸ Wikipedia

⁹ Entwurf der Europäischen Kommission für eine „Richtlinie über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zwecks Ausübung einer saisonalen Beschäftigung“ - KOM(2010) 379 endgültig – vom 13.7.2010 (kurz „Saisonarbeiterrichtlinie“)

¹⁰ ÖGB Europabüro, Brüssel, Juni 2010

TEIL 4: AUSWERTUNG DER GESPRÄCHE

Zehn Mitgliedstaaten wurden aufgefordert, die Situation im Agrarsektor zu untersuchen:

Deutschland, Belgien, Bulgarien, Frankreich, Italien, Österreich, Polen, Rumänien, Spanien
Tschechien.

Die Gespräche wurden anhand eines Fragebogens geführt, der als Diskussionsbasis diente und keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt. Die Zusammenfassungen dieser Fragebögen sind diesem Bericht beigefügt. Es wurden die bei den Treffen am häufigsten diskutierten 12 Fragen herausgegriffen und durch einen breiteren Ansatz ergänzt, der mehrere Vorschläge enthält.

Auswertung:

Im Agrarsektor herrscht insofern eine besondere Situation, als hier in hohem Maße Saisonarbeitnehmer beschäftigt werden. Diese strukturelle Besonderheit muss deshalb erwähnt werden, weil sie der Hauptgrund für eine wachsende, heute vorwiegend externe Mobilität ist (Wanderarbeitnehmer). Der Begriff «Mobilität» bezieht sich aber eher auf «Flexibilität», so dass der Begriffsinhalt letztlich von dem im Rahmen des Projekts definierten Konzept (berufliche Fortbildung) abweicht..

Die Mehrheit der Arbeitnehmer gehören der Kategorie «Saisonarbeitnehmer» an, was einem sektoralen Wirtschaftskonzept entspricht. In Österreich erhält ein Saisonarbeitnehmer einen Vertrag für 6 Monate und eine Aufenthaltsgenehmigung. Belgien und Frankreich beschäftigen einen sehr hohen Anteil an Saisonarbeitern, die in Belgien vorwiegend aus dem Ausland stammen.

In den neuen Mitgliedstaaten (Bulgarien, Polen, Rumänien, Tschechien) stellt sich die Situation anders dar: Polen beschäftigt heute ähnlich viele ausländische Saisonarbeitnehmer wie die alten Mitgliedstaaten, im Nachbarland Tschechien hingegen werden ausländische Saisonarbeiter wegen der geringen Mobilität der einheimischen Arbeitnehmer eingesetzt. In Bulgarien und Rumänien, die eher als Staaten gelten, aus denen Arbeitskräfte abwandern, beobachten wir seit etwa drei Jahren, dass hier mehr und mehr Saisonarbeitskräfte aus Drittstaaten eingestellt werden. Angeblich gibt es keine Statistiken zu diesem Thema, was insofern anormal erscheint, als die Einstellung von Wanderarbeitnehmern aus Drittstaaten bestimmten Bedingungen und zwischenstaatlichen Vereinbarungen unterliegt. Eine besondere Situation liegt in Rumänien vor: Hier wollen die Behörden die Beschäftigung für die nationalen Arbeitnehmer sichern und gleichzeitig den Arbeitgebern mehr Freiheit bei der Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte einräumen. Da mehr als 4 Millionen Rumänen im Ausland arbeiten, ist die Frage der Mobilität hier von besonderer Aktualität.

Die Frage der Mobilität betrifft alle untersuchten Länder gleichermaßen. Sie hat mehrere Ursachen:

- unzureichende Zahl von qualifizierten Personen;
- vakante Stellen;
- relativ geringe Mobilität der inländischen Arbeitnehmer;
- Überalterung der Bevölkerung;
- „Nomadentum“ zwischen den Sektoren;

- künftige Umstrukturierungen (insbesondere in Richtung Dienstleistungsunternehmen).

Dies gilt mehr oder weniger für alle befragten Länder. Mehrere Länder versuchen, Antworten zu geben:

- Zukunftsplan (Belgien) (Löhne, Einstufungen, Prävention, Ausbildung)
- Jahrespläne (Bulgarien), die im Wesentlichen darauf ausgerichtet sind, Bilanzen über die von den verschiedenen Institutionen ergriffenen Maßnahmen zu erstellen;
- zwischenstaatliche Vereinbarungen (Bulgarien und Deutschland – Rumänien und China);
- Gründung eines Staatssekretariats für Mobilität (Rumänien)

Die Mobilität ist in allen untersuchten Ländern relativ gering, wenn man von der den Wanderarbeitnehmern durch wirtschaftliche Zwänge auferlegten Mobilität absieht. Die verschiedenen Antworten können ergänzt werden durch Maßnahmen wie:

- Einführung eines sozialen Gütezeichens;
- Übernahme der Verpflegung durch den Arbeitgeber;
- Spezielle Website für die Rückkehrer.

Diese Aufnahmepraktiken scheinen jedoch nur von begrenzter Bedeutung zu sein.

Die Frage der Mobilität betrifft letztlich alle untersuchten Länder gleichermaßen, aus strukturellen Gründen und weil die Antworten, die gegeben werden, von den betroffenen Arbeitnehmern kaum verstanden und wahrgenommen werden. Bezüglich der Arbeitsbedingungen herrscht Einstimmigkeit: Sie sind allgemein schlecht, sogar sehr schlecht, wenn man das Verhalten einiger Arbeitgeber betrachtet, deren Hauptziel die Gewinnmaximierung (Unternehmen, die Arbeitskräfte in ihrem Land anwerben und in die Aufnahmeländer schicken), oder die Senkung der Betriebskosten (Nichtbeachtung der Rechte) ist und die damit unlauterem Wettbewerb Vorschub leisten. In einigen Ländern ist Teilzeitarbeit nicht mehr erlaubt. Zu diesen Missständen kommt hinzu, dass im Agrarsektor aufgrund der Art der Tätigkeiten oft schwierige Arbeitsbedingungen herrschen. Vermutlich stellen diese Bedingungen das Haupthindernis für die Mobilität sowohl der inländischen Arbeitnehmer als auch der Migranten dar, wobei Letzteren nur begrenzte Möglichkeiten zur Verbesserung ihrer Lebensbedingungen offen stehen. In puncto Arbeitsbedingungen gibt es kein vorherrschendes Thema. Was die Löhne angeht, so sind die Praktiken sehr unterschiedlich. Oft wird auf die Diskriminierung der Wanderarbeitnehmern verwiesen. In mehreren Untersuchungen versucht man allerdings, nachzuweisen, dass durch den Zustrom von Migranten praktisch kein Druck auf die Löhne in den Aufnahmestaaten ausgeübt wird.

Die Vielfalt der europäischen Sozialversicherungssysteme spielt eine entscheidende Rolle für die migrationswilligen Arbeitnehmer. Diese Vielfalt ist zweifellos ein wichtiger Faktor, kann aber in bestimmten Fällen ein großes Hindernis sein. Die nationalen Praktiken können eine – durchaus effizienzfördernde – Mobilität hemmen. Die in den Interviews beschriebenen Situationen zeigen dies:

- Krankenversicherung: Für einen Wanderarbeitnehmer sind die Zugangsbedingungen zur Gesundheitsfürsorge oftmals unverständlich, zumal in einigen Fällen die vom Lohn des Arbeitnehmers einbehaltenen Beiträge an das Herkunftsland gezahlt werden. In anderen Fällen besteht ab dem ersten Arbeitstag Krankenversicherungsschutz. Die Geldleistungen werden je nach Aufnahmestaat unterschiedlich berechnet, in Spanien z. B. erhalten landwirtschaftliche Arbeitnehmer 50% weniger als die Arbeitnehmer in anderen Sektoren. In Rumänien, das sich mittlerweile zu einem Aufnahmeland für ausländische Arbeitnehmer entwickelt, wird die Frage des sozialen Schutzes nicht behandelt. Und in

einem Fall schließlich hängt das Zugangsrecht von einer Sprachprüfung im Aufnahmestaat ab.

- **Rentenansprüche:** Hier gibt es schwierige Situationen, wie beispielsweise die, dass ausländische Saisonarbeitnehmer, die einen Großteil ihres Erwerbslebens in einem anderen Land beschäftigt waren, keine Rente beziehen können. Der Aufbau von Rentenansprüchen ist oft an eine Mindestvertragsdauer gebunden, wie in Deutschland und Italien. In Frankreich besteht ein Rentenanspruch, wenn der Arbeitnehmer ein Beitragsvierteljahr (200 Arbeitsstunden auf der Basis des Mindestlohns) eingezahlt hat.
- **Arbeitslosengeld:** Jedes Land hat seine eigenen Bestimmungen, die bei den befragten Ländern stark voneinander abweichen.

Diese wenigen Feststellungen veranlassen uns zu einer Überlegung, die im Übrigen auch von einem Teilnehmer im Verlauf eines Gesprächs vorgebracht wurde: Ist ein auf EU-Ebene harmonisiertes, spezielles Sozialversicherungssystem für Saisonarbeitnehmer denkbar?

Die Frage der Berufsausbildung ist ein echtes Paradoxon. Es wurde mehrfach die unzureichende Qualifikation moniert, die ein Stellenüberangebot schafft. Nichtsdestoweniger fehlt die Berufsausbildung der Wander- und Saisonarbeitnehmer insgesamt in den Antworten über eine harmonischen Entwicklung der Mobilität. Parallel dazu gibt es ein weiteres Paradoxon: Die Abschlüsse werden nicht anerkannt. An diesem Punkt wird klar, dass Agripass ein gutes Instrument ist. Gleichzeitig stellt sich aber auch die Frage der Umsetzung der Vereinbarung von 2002 über die Berufsausbildung. In diesem widersprüchlichen Umfeld zeichnen sich jedoch verschiedene Vorgehensweisen ab: In Spanien z. B. befasst sich eine Organisation (der die landwirtschaftlichen Betriebe angehören) damit, den Bedarf zu ermitteln und Antworten zu finden. Diese Organisation leidet zwar unter den Auswirkungen der tiefgreifenden Krise in Spanien, verdient aber als Modell die gleiche Beachtung wie der Vorschlag zum Thema Sozialschutz. Letztendlich geht es darum, die Arbeitsbedingungen, den Sozialschutz und die Weiterbildung der Saisonarbeiter auf europäischer Ebene zu regeln und zu harmonisieren, und zwar mit einem anderen Ansatz als dem der alleinigen Förderung der Flexibilität.

Die fehlende Berufsausbildung dieser Menschen stellt unserer Meinung nach ebenfalls ein großes Hindernis für die Mobilität dar. Die befragten Personen haben noch weitere Hemmnisse diagnostiziert. Die nachstehende Liste wird im weiteren Bericht im Rahmen einer Analyse mit Lösungsvorschlägen erneut aufgegriffen. Zum besseren Verständnis schlagen wir eine Gliederung in 6 Themen vor:

- **Rolle der Gewerkschaften:**
 - Schwache Gewerkschaften in den osteuropäischen Ländern
 - Unzureichende Kooperation zwischen den Gewerkschaften in der EU
- **Arbeitsbedingungen:**
 - Zu wenig qualifiziertes Personal
 - Breites Anforderungsspektrum der Arbeitgeber innerhalb der EU
 - Veraltete Ausbildungsstandards des Schulungspersonals, dessen Kompetenzen nicht auf dem neuesten Stand sind
 - Unzureichende Ausbildung
 - Schlechte Lohnbedingungen
 - Fehlender Mindestlohn in vielen Mitgliedstaaten
 - Geringes Angebot an qualifizierten Arbeitsplätzen
 - Fehlende Harmonisierung zwischen den Mitgliedstaaten
- **Kommunikation:**
 - Fehlende Information der Arbeitnehmer
 - Kenntnisse der Sprache des Aufnahmestaats
- **Sozialschutz:**

- Unzureichender Sozialschutz zu den unterschiedlichsten Bedingungen
- **Verwaltung:**
 - Zuviel Bürokratie
 - Kaum Kontrollmöglichkeiten auf nationaler Ebene und mangelhafte Zusammenarbeit zwischen den nationalen Verwaltungen der Mitgliedsstaaten
 - In einigen Ländern (Rumänien und Bulgarien) begrenzter Zugang zum Arbeitsmarkt
 - Weniger strikte europäische Gesetzgebung
- **Einhaltung der Rechtsvorschriften:**
 - Stärkere und bessere Bekämpfung der Illegalität

Es gibt aber auch mehrere Faktoren, die die Mobilität begünstigen:

- Aufbau guter Beziehungen zu nationalen Institutionen
- Partnerschaftliche Beziehungen und Informationsaustausch mit Gewerkschaften anderer Mitgliedsstaaten
- Qualifikationen und Anerkennung der Erfahrungen in der EU (Agripass)
- Gleiche Lohnbedingungen bei Arbeitsplatzwechsel

Diese Faktoren wurden von neuen Mitgliedsstaaten genannt.

Die im Projekt vorgeschlagenen lokalen Kontaktstellen gibt es in 4 Mitgliedsstaaten:

Bulgarien	Spanien	Italien	Rumänien
Migrationsrat, die Sozialpartner sind eingebunden. Für die Landwirtschaft gibt es ein Netzwerk für Mobilität	COAG – vertritt landwirtschaftliche Betriebe – mehr als 300 Niederlassungen in ganz Spanien, konnte ein Modell für Einstellungen im Agrarsektor einführen	Die Wanderarbeitskräfte verfügen über ein Netzwerk (Freunde, Familie), über das sie für die italienischen Arbeitgeber Arbeitskräfte vermitteln	Sporadische Beziehungen zu Gewerkschaften in den Aufnahmestaaten

In den befragten Mitgliedsstaaten wird die Entwicklung der Mobilität kaum verfolgt. Nur 3 Länder nannten spezifische Aktionen (was nicht heißt, dass die anderen keine Aktionen durchführen):

Belgien	Bulgarien	Rumänien	Frankreich
Die Saisonarbeiter bleiben immer öfter in Belgien	Maßnahmen für Menschen, die bereit sind, anderswo zu arbeiten – werden gut genutzt	Kürzlich erfolgte Schaffung eines Staatssekretariats für Mobilität	Paritätische Einrichtung für die Verwaltung der Arbeit. Veranstaltet auf regionaler Ebene Arbeitsbörsen. Veröffentlichung im Internet – Massnahmen mit innovativem Charakter – Beförderung zwischen Stadt und ländlichen Gebieten. Diese

			Instrument ist jedoch nicht für die transnationale Mobilität geeignet.
--	--	--	--

Die Mobilität scheint insgesamt wenig gefördert zu werden, wenn man bedenkt, dass nur ein einziger Mitgliedstaat auf diese Frage geantwortet hat.

Vielleicht gibt es einen Zusammenhang zwischen dieser fehlenden Förderung und der Tatsache, dass die ausländischen Arbeitnehmer in den Aufnahmestaaten keine Vertretung haben. Zwar eignen sich die Betriebe aufgrund ihrer geringen Größe kaum für die Einrichtung von Arbeitnehmervertretungen, aber viele sind dennoch der Meinung, dass eine solche Vertretung wirklich wichtig ist.

Die folgenden Kommentare sind den Berichten der befragten Länder entnommen. Uns wurden mehrere Informationen geliefert, die direkt oder indirekt das Thema Mobilität betreffen:

MITGLIEDSTAAT	INFORMATION/KOMMENTAR
Deutschland	Der europäische Arbeitsmarkt kann nicht zum Ausgleich für die Defizite auf den nationalen Arbeitsmärkten genutzt werden. Mobilität muss neu gedacht und definiert werden und endlich über die Gastarbeitermobilität hinausgehen. Der europäische Markt muss mit sichtbaren Vorteilen für den Arbeitnehmer einhergehen und mit Mobilität verknüpft werden. Gerade der Landwirtschaftssektor ist ein Bereich, der besonders unter der Gefahr steht, dieser „Ersatzteillagermentalität“ zu verfallen
Österreich	Es muss eine Diskussion über Agrarpolitik stattfinden. Europaweit werden viele Arbeitsstellen im Dienstleistungsbereich entstehen. Die Gewerkschaften sind in den Dienstleistungsunternehmen kaum vertreten.
Bulgarien	Wir können den Sozialpartnern den Vorwurf nicht ersparen, nicht rechtzeitig gehandelt zu haben. Qualifizierte Arbeitskräfte müssen bei uns bleiben. Wir müssen die Aufnahmebedingungen der Migranten kennen.
Spanien	Noch vor 11 Jahren arbeiteten alle Migranten im Agrarsektor. Sobald sich die Gelegenheit bot, wechselten sie in andere Bereiche (z. B. Bausektor). Ab 2007 nahm die Zahl der landwirtschaftlichen Arbeitnehmer stetig ab, aber mit der Krise steigt ihre Zahl. Es gibt hohe Erwartungen an eine Vereinheitlichung der CCN (nationalen Tarifverträge) – wesentliche Voraussetzungen: bessere Leistungen, ein einziger nationaler Tarifvertrag – dies würde die Hindernisse, die wir genannt haben, beseitigen.
Italien	Was können die Sozialpartner tun? - Vertragsverhandlungen für die landwirtschaftlichen Arbeitnehmer - Die Sozialpartner können der Politik und der Verwaltung Hilfestellung leisten.
Rumänien	Die massive Abwanderung von Arbeitskräften ins Ausland hat die Arbeitslosenquote beträchtlich gesenkt.
Tschechien	Die Gewerkschaft wünscht keine Mobilität ausländischer Arbeitnehmer, weil sie für sehr niedrige Löhne arbeiten und kaum bereit sind, Druck auf die Arbeitgeber auszuüben. Seitdem die Arbeitslosenquote in Tschechien bei 10% (rund 500.000 Arbeitslose)

	liegt, hat die Regierung ein Programm in die Wege geleitet, um ausländische Arbeitnehmer gegen Bezahlung des Flugtickets in ihr Herkunftsland zurückzuschicken.
--	---

MOBILITÄT: GESPRÄCHSZUSAMMENFASSUNG - DEUTSCHLAND

(Dokument wurde auf Grundlage des Ende Juni 2010 in Graz vorgelegten Methodenvorschlags erstellt)

1 - Zwei Arten Arbeitnehmer: Kurzfristig beschäftigte Saisonarbeiter und langfristig beschäftigte Arbeitnehmer.

2 - Ermittlung der Mobilität der einheimischen, der EU- und Nicht-EU-Bevölkerung und der beruflichen Mobilität.

Die Arbeitgeber stehen vor enormen Herausforderungen.

In Deutschland 8,8 % ausländische Erwerbstätige, in der Landwirtschaft 6 %. D.h. traditionell ist der deutsche Arbeitnehmer der durchschnittlichen Dauerarbeitskräfte. Die Frage ist nun, wollen wir Mobilität fördern und welche Regelungen müssen hier getroffen werden. In Betracht auf die Saisonarbeitskräfte gibt es in Deutschland derzeit Probleme, ausreichend Arbeiter zu gewinnen. Zudem gibt es nicht ausreichend Gutqualifizierte im Bereich der Landwirtschaft. Es existieren viele freie Arbeitsplätze, die mit dem inländischen Markt nicht zu besetzen sind, woran die Arbeitgeber wohl auch eine Mitschuld tragen. Es wird versucht, diese freien Stellen mit Leuten aus anderen Ländern zu besetzen. Hier gilt es jedoch darauf zu achten, dass man einen brain-drain, z.B. osteuropäischen Ländern, verhindert.

Bekundet großes Interesse an dem Thema. Arbeitsmarktbewegungen und Arbeitnehmerwanderung sind, wenn einmal im Gang, oft nicht mehr zu kontrollieren. Sein Anliegen ist es, Mobilität zu fairen Bedingungen zu schaffen. Risiken und Nebenwirkungen der Mobilität sollen so weit wie möglich verhindert werden. Durch nationale Büros wird Beratung und Aufklärung betrieben, um Arbeitnehmer auf das vorzubereiten, was sie in anderen Ländern erwartet.

Die derzeitige Situation ist so, dass Saisonarbeiter bisher in die Saisonarbeit gedrückt wurden, obwohl sie ganz andere und teilweise auch höhere Qualifikationen besitzen. Mit der Freizügigkeit wird Saisonarbeitern ein Einstieg in festere Arbeitsplätze ermöglicht, die möglicherweise ihren eigentlichen Ausbildungen und Qualifizierungen entsprechen. Eine Gefahr besteht auf jeden Fall darin, dass bestimmte Landstriche entvölkert werden könnten.

In Deutschland wäre es ein Wettbewerbsvorteil, wenn soziale Regelungen eingehalten werden, es entsprechende Beratungen für wandernde Arbeitskräfte angeboten werden, etc. Denn momentan befindet sich Deutschland im Wettbewerb mit EU-Ländern die bspw. den Mindestlohn zahlen. Verglichen damit, zieht Deutschland den Kürzeren und Arbeitnehmer gehen woanders hin

3 - Aufnahme der Arbeitnehmer: Unterkunft – Integration

Eines der großen Ziele der Arbeitsmarktförderung ist es offene Stellen zu besetzen. Seit Jahren wird versucht Entwicklungen vor auszusehen und Saisonarbeitskräften auf dem Arbeitsmarkt unterzubringen, um auch die zukünftige Freizügigkeit und Wettbewerbssituation im Blick zu behalten. Die Mobilität wird entsprechend mit Fördermitteln unterstützt. Auch gibt es bereits Projekte, die Arbeitnehmer von außen nach Deutschland holen. Innerhalb Deutschlands und innerhalb der EU gibt verlaufen die Wanderungswege ungleich und richten sich nach der Höhe des gezahlten Lohnes. Hauptzielorte sind Baden-Württemberg in Deutschland oder z.B. die Niederlande.

Ein neuer und zusätzlicher Rekrutierungsweg in der Landwirtschaft sind privaten Vermittler. Hier spielt die Attraktivität des Standorts eine wesentliche Rolle. Das BMAS und die AG ziehen sich aber teilweise aus der Vermittlung zurück, wenn Sozialstandards und Löhne nicht beachtet werden. So können Arbeitgeber bewegt werden, soziale Regelungen zu beachten.

Die Frage der Fachkräfte muss sich so weit entwickeln, dass das Interesse junger Nachwuchskräfte für die Landwirtschaft geweckt wird.

In Dänemark heißt die Zauberformel „Attraktive Arbeitsplätze, attraktive Löhne“ um ausländische Arbeitskräfte dauerhaft zu binden und in den nationalen Markt zu integrieren. Das ist kein Rätsel. Wie das funktioniert ist bereits klar.

„Im Sommer am See, im Winter im Schnee“ ist eine Initiative die Beschäftigungsketten in der Hotelbranche knüpft, wodurch dauerhafte Beschäftigung geschaffen wird. Allerdings Mobilität vorausgesetzt. Andere in Mecklenburg-Vorpommern lassen Arbeitnehmer über den Winter mitlaufen, um sie nicht zu verlieren. Qualifikation im Herkunftsland, Qualifikationsaufbau in Deutschland. Diese Initiativen könnten Pate stehen für Pilotprojekte im Saisonbereich.

Bisher kann man kaum beobachten, dass landwirtschaftliche Berufe beworben werden.

Saisonbeschäftigung kann auch als Brücke für eine festere und längerfristige Beschäftigung genutzt werden.

Bei Eures wird gerade darüber nachgedacht, wie man auf die Öffnung des Vermittlungsmonopols reagieren wird. Es gibt zunächst einmal ein Kapazitätenproblem. Jedoch soll weiterhin eine enge Zusammenarbeit mit den Arbeitsvermittlungen der Mitgliedsländer stattfinden. Durch den Service der Privatvermittler wird es unabschätzbare Folgenwirkungen geben. Die nationalen Arbeitsagenturen gemeinsam mit Eures stellen eine neutrale Vermittlungsinstanz zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber dar, was bei privaten Vermittlern nicht immer der Fall ist, der ja Profitinteressen verfolgt.

Die deutsche Öffentlichkeit ist i.B.a. Kinderarbeit, Schwarzarbeit etc. sehr sensibilisiert und alle Unternehmen müssten natürlich ein Interesse daran haben, z.B. mittels eines Siegels zu belegen, dass sie soziale Standards einhalten.

Das Siegel ist eine Idee, die das Peco und die IG BAU versucht haben, umzusetzen. Es stößt auf reges Interesse besonders bei den Arbeitnehmern. Das Siegel orientiert sich an gesetzlichen Festlegungen und setzt damit klare Anforderungen. Aber insgesamt gibt es Umsetzungswiderstände auf Arbeitgeberseite.

Der Ansatz, dass EURES in Länder geht und versucht zu rekrutieren ist richtig, aber es gibt dahingehend andere Erfahrungen. Z.B. kommen dänische private Vermittler nach Polen, machen gute Angebote und „grasen“ alle guten, geeigneten Arbeitskräfte ab. Die Arbeitsagenturen vermitteln nur den „Rest“. Das ist nicht gewollt

4 - Arbeitsbedingungen, Betreuung, Informationen.

Schlechte Arbeitsbedingungen rächen sich sofort im Betrieb.

In den Ländern, wo priv. Arbeitsvermittlung staatliche Lizenzen benötigen, kann man die privaten Träger vom Markt nehmen im Fall, dass sie die Regelungen nicht beachten. Ansonsten gelten die Regeln des freien Markts.

Inwiefern gibt es den Arbeitskräftebedarf jenseits der Erntetätigkeit und wie kann Landwirtschaft ins Bewusstsein als interessanter Arbeitsplatz gebracht werden? Denn das Bild, was in der Gesellschaft von Landwirtschaft besteht (schwere körperliche Arbeit, wobei nicht viel Intellekt gebraucht wird etc.), stimmt nicht mehr. Die Attraktivität von Berufen läuft natürlich zu großen Teilen über den Lohn, wenn auch nicht nur. Junge Menschen müssen zudem berufliche und persönliche Perspektiven in den landwirtschaftlichen Berufen sehen und auch eine soziale Sicherheit für die Zukunft haben.

Nur ein kleiner Teil der EU-Bevölkerung ist mobil. Die Hauptmotive in andere Länder zu gehen, ist die Liebe, der Lohn und die Arbeitsbedingungen. Es ist eindeutig, wo Stellschrauben gestellt werden müssen, um die Arbeitskräfte in die Landwirtschaft und auch nach Deutschland zu locken.

Deutschland hat tatsächlich ein schlechtes Bild in anderen Ländern. Das Schließen der Grenzen nach dem Beitritt und die Lohnbedingungen tragen dazu bei. Die Verbesserung des Ansehens muss über die Verbesserung der Bedingungen laufen.

Im Rückgriff auf die Vermittlung ist zu sagen, dass die direkten Beziehungen zwischen Arbeitgebern und -nehmern nachlassen werden. Kurzfristige Absagen werden zunehmen. Hier kommt die Arbeitsagentur ins Spiel, die dann kurzfristig Ersatz finden muss. Voraussetzung dafür ist es, dass sich das Ansehen Deutschlands im Ausland verbessert.

Wir schaffen es nicht Saisonarbeit in der Landwirtschaft mit Qualifizierung zu verknüpfen, was für andere Bereiche wie Tourismus anders ist. Das Feld individueller Möglichkeiten wird nicht angegangen. Z.B. kann man Wege und Entwicklungsmöglichkeiten von Saisonarbeitern aufzeigen, indem man individuelle Erfahrungen identifiziert, veröffentlicht und verbreitet.

Des Weiteren gibt es das Problem, dass Saisonarbeit statistisch nicht erfasst wird und daher keine Rolle für Integrationspolitiken spielt. Es gibt keine Verbindung von landwirtschaftlicher Arbeit und Migration und fällt damit aus der politischen Betrachtung und Lösungsentwicklung heraus. Eine der zentralen Schlussfolgerungen ist daher, statistische Zahlen zu finden.

Im Bericht der deutschen Landwirtschaft werden die Beschäftigtenzahlen von 2000 Betrieben hochgerechnet. Sehr viele Bereiche, wie die Dienstleistungslandwirtschaft, werden nicht erfasst. Statistische Erfassungen sind keine Aufgabe der Sozialpartner.

Geschockt von der Aussage, dass das Image der deutschen Betriebe so schlecht ist. Auch wenn es die Freizügigkeit gibt, dann wird immer noch Deutschland das bevorzugte Arbeitsland sein, insofern es die Betriebe betrifft.

Wohlfühlstandards in den Betrieben werden ein zunehmender Faktor in der Anwerbung von Arbeitskräften auf dem freien Markt.

I.B.a. Integration müssen die Sozialpartner ebenfalls definieren, was sie wollen. Was erwarten und wollen die Saisonarbeiter bezüglich der Integration? Wie stellt man sicher, dass sich die Saisonarbeiter wohlfühlen? Wie kann man eine Integration umsetzen, wenn z.B. 500 rumänische Saisonarbeiter für drei Monate in einem Dorf mit 250 Einwohnern leben? Wie kommen die Saisonarbeiter aus den unterschiedlichen Herkunftsländern untereinander zurecht?

Das Problem der Integration stellt sich erst, wenn wir sicherstellen, dass auch Arbeitskräfte gewonnen werden können. Daher sollte der Diskussionsschwerpunkt auf dem Problem liegen, wie dieser Mangel aufgefangen werden kann.

Wir brauchen eine kurzfristige Lösung für Saisonarbeitskräfte und eine mittelfristige Lösung für den Arbeitskräftebedarfs des landwirtschaftlichen Sektors.

5 - Sozialer Schutz: Sozialversicherung, Rente. Welche Bedingungen?

In der EU gibt es die unterschiedlichsten Modelle der sozialen Sicherung. Wir haben das Problem, dass z.B. polnische Menschen, die ihr Leben als Saisonarbeitskräfte gearbeitet haben, keine Renten aufgebaut haben bzw. aufbauen konnten.

Wenn Leute in Polen einer Beschäftigung nachgehen und in ihren Ferien in Deutschland arbeiten, muss der polnische Arbeitgeber Versicherung für diese bezahlen.

Darüber hinaus gibt es auch die Arbeitnehmer, die unter der 50 Tage-Regelung aus ihrem Versicherungssystem herausfallen. (E 101 Beschäftigte)

Die Rahmenbedingungen in den Herkunftsländern bezüglich der Sozialversicherungspflicht sind sehr schwierig. Es liegt nicht prinzipiell an der Unwilligkeit der Arbeitgeber einzuzahlen, sondern an mangelnden und unklaren Regelungen in den Herkunftsländern der Arbeitnehmer.

Krankenversicherung muss der deutsche Arbeitgeber in jedem Fall zahlen, Rentenversicherung wird erst ab einer Beschäftigung über 50 Tagen fällig. Allerdings reichen diese Beiträge nicht aus, um einen übertragbaren Rentenanspruch zu erwirtschaften.

Beschäftigungsverordnung, die kurzfristige auf sechs Monate beschränkt

Die Regelungen der geringfügige Beschäftigung hinsichtlich der Sozialversicherungsbeiträge sind in der Landwirtschaft die gleichen wie in anderen Sektoren.

Es besteht ein großes Problem, dass Saisonarbeiter vom ersten Tag an beitragspflichtig sind aber keine Leistungen abrufen können.

Entsprechend muss ein europäisches Sicherungssystem für Saisonarbeiter geschaffen werden, um Leistungsabrufung und Beitragspflichten für die Betroffenen zu harmonisieren.

6 - Ausbildung: Berufs- oder Fachausbildung?

7 - Welche Hindernisse stehen der Mobilität im Wege?

Ein ganz wichtiges Stichwort ist die Soziale Partnerschaft. Am Ende dieser Veranstaltung sollte klar sein, was wir gemeinsam wollen. In Europa läuft nichts mehr, was nicht über Soziale Partner abgesichert ist. Das ist nur zu befürworten.

Landwirtschaftliche Arbeitgeber vergeben zunehmend ihre Arbeit an Lohnunternehmer. Es gibt fünf, sechs Länder, die Regulierungen bzgl. der Qualifikationen für Angestellte eines Lohnunternehmens haben. Unser Ziel ist es, dass das überall in der EU realisiert wird.

Lohnunternehmen und deren Beschäftigte stellen eigene Qualifikationen bereit. Sie bilden ihre eigenen Fachkräfte aus. Dieser Prozess muss politisch begleitet werden. Und die Sozialpartner haben zur Aufgabe die Politik hier zu fordern, egal auf welcher Ebene.

Ein großes Problem, besonders in den osteuropäischen Ländern, ist die Schwäche der Gewerkschaften und dadurch die Vorherrschaft eines freien Kapitalismus.

7 – a) – a) – Welche Faktoren begünstigen die Mobilität?

8 - Gibt es eine mit dem Klimawandel einhergehende Mobilität?

9 - Lokale Netzwerke: Gibt es diese?

10 - Wie soll in Bezug auf die Mobilität weiter vorgegangen werden?

11 - Gibt es mit den Arbeitgebern Vereinbarungen über Mobilität?

12 – Vertretung der nationalen Arbeitnehmer in den Aufnahmestaaten.

13 – Sonstige Informationen

Schwerpunkte, die in der vorangegangenen Diskussion behandelt worden sind.

- Beschäftigung ist für landwirtschaftlichen Sektor von erheblicher Bedeutung
- Ursachen der Mobilität
- Nationale Instrumente wie Soziale Standards und Qualifizierung (Es ist noch unklar wo Qualifizierung genutzt wird, um Saisonkräfte in den nationalen Markt zu integrieren.)
- Vermittlung (unklar wie es sich nach 2011 entwickeln wird)
- Soziale Sicherung
- Integration

Integration durch Qualifikation ist insofern schwierig, wenn Arbeitnehmer nicht dauerhaft beschäftigt sind.

Die EU begreift Arbeitsmarktmobilität immer noch stark mit Kompensationskriterien. Arbeitnehmer aus anderen Ländern werden angeworben, um Defizite und Mangel auf dem eigenen Markt zu kompensieren.

Der europäische Arbeitsmarkt kann nicht zum Ausgleich für die Defizite auf den nationalen Arbeitsmärkten genutzt werden. Mobilität muss neu gedacht und definiert werden und endlich über die Gastarbeitermobilität hinausgehen. Der europäische Markt muss mit sichtbaren Vorteilen für den Arbeitnehmer einhergehen und mit Mobilität verknüpft werden. Gerade der Landwirtschaftsbereich ist ein Bereich, der besonders unter der Gefahr steht dieser „Ersatzteillagermentalität“ zu verfallen.

MOBILITÄT: GESPRÄCHSZUSAMMENFASSUNG - ÖSTERREICH

(Dokument wurde auf Grundlage des Ende Juni 2010 in Graz vorgelegten Methodenvorschlags erstellt)

1. – Zwei Arten Arbeitnehmer: Kurzfristig beschäftigte Saisonarbeiter und langfristig beschäftigte Arbeitnehmer.

In Österreich wird unterschieden in:

- Saisonier mit max. 6 Monaten Aufenthaltsgenehmigung und
- Erntehelfer mit max. 6 Wochen.

Dienstleister sind ausländische Unternehmen die in Österreich arbeiten, die Zahl der AN in diesen Betrieben ist nicht bekannt.

Genauere Zahlen hat der AMS (Arbeitsmarktservice), für Schwarzarbeit ist die KIAB zuständig.

2 - Ermittlung der Mobilität der einheimischen, der EU- und Nicht-EU-Bevölkerung und der beruflichen Mobilität.

3 - Aufnahme der Arbeitnehmer: Unterkunft – Integration

In der österreichischen Landwirtschaft gibt es jetzt schon 30.000 Saisoniers, ein zusätzlicher Bedarf von ca. 1.000 wird genannt. Bedarf gibt es besonders in den Sonderkulturen. Der Bedarf an Kontingenten ist jetzt schon schwer zu decken. Bei der Bewilligung von Beschäftigten werden die neuen Beitrittsländer wie SLO, PL bevorzugt, kann der Bedarf auch nicht aus diesen Ländern gedeckt werden, können AN weiterer Nationalitäten bewilligt werden, z.B. aus ex Jugoslawien.

4 - Arbeitsbedingungen, Betreuung, Informationen.

Wie werden die Saisoniers rekrutiert?

Es ist nicht bekannt, wie die Arbeitskräfte angeworben werden. Häufig findet die Anwerbung auf informellen Weg über private Kontakte statt. Die sozialrechtliche Absicherung erfolgt in der Renten- und Arbeitslosenversicherung erst nach 6 Monaten.

Wenn dies im Kollektivvertrag vorgesehen ist, wird freie Kost und Unterbringung gewährt. Bisher konnten Saisoniers auch Teilzeit arbeiten. Dies ist jetzt nicht mehr möglich, Saisoniers müssen jetzt Vollzeit arbeiten.

5 - Sozialer Schutz: Sozialversicherung, Rente. Welche Bedingungen?

Eigentlich müssten die Dienstnehmerbeiträge an die Heimatländer abgeführt werden, dies ist jedoch für die Mobilität hemmend. Österreich zahlt kaum Beiträge in das Heimatland.

In den meisten Bundesländern gibt es einen (tariflichen) Mindestlohn für alle AN unabhängig vom Status. In der Milchwirtschaft gibt es (widerrechtlich) eine Saisonarbeiterklausel.

In Österreich gibt es einen Tarifvertrag für forstliche Dienstleistungsunternehmen. Nach Öffnung der Grenzen wird eine Zunahme der ausländischen Unternehmen erwartet.

Bei Erntehelfern wird keine Rentenversicherung gezahlt, sonst alles: KV, UVV, Kammerbeitrag, Erntehelfer werden nur betriebsbedingt Beschäftigt, er kann nicht zwischen den Betrieben wechseln.

6 - Ausbildung: Berufs- oder Fachausbildung?

Eine Gegenstrategie wäre, mehr Qualität in die Arbeit und mehr Ausbildung zu fordern. Neue Berufsbilder müssten entstehen, z.B. im Bereich Naturraummanagement, Biomasse (Energiewirt?)

In der Forstwirtschaft werden die Arbeitsplätze abnehmen, allerdings werden noch viele Beschäftigungsmöglichkeiten gesehen: Im Schutzwald gibt es einen 80%igen Sanierungsbedarf. Die Förderung des Berufsnachwuchses wird nicht entwickelt, z.Zt. werden keine qualifizierten Personen gefunden. Es wird befürchtet, dass mit der Aufhebung der Einschränkungen der Dumping und die Schwarzarbeit zunehmen wird.

7 - Welche Hindernisse stehen der Mobilität im Wege?

7 – a) – Welche Faktoren begünstigen die Mobilität?

8 - Gibt es eine mit dem Klimawandel einhergehende Mobilität?

Der Klimawandel bedingt in Österreich neue Probleme, z.B. im Bereich der Schutzwälder.

9 - Lokale Netzwerke: Gibt es diese?

10 - Wie soll in Bezug auf die Mobilität weiter vorgegangen werden?

Grundsätzlich wird eine Mobilität auf dem Arbeitsmarkt befürwortet, wenn die ökonomischen Bedingungen und Sozialen Standards eingehalten werden. Die Dienstleistungsunternehmen zehren den ländlichen Raum aus, wenn die Arbeitskräfte aus anderen Regionen kommen.

11 - Gibt es mit den Arbeitgebern Vereinbarungen über Mobilität?

12 – Vertretung der nationalen Arbeitnehmer in den Aufnahmestaaten.

13 – Sonstige Informationen

Szenarien:

Über kurz oder lang wird es in Österreich keine unselbstständigen AN mehr geben. Es muss eine Diskussion über Agrarpolitik stattfinden. Viele AN werden in den Bereich der Dienstleister gehen, auf europäischer Ebene muss über Agrarpolitik geredet werden. AN aus Dienstleistungsunternehmen sind kaum in Gewerkschaften präsent. Hier ist noch ein Betätigungsfeld der Gewerkschaften.

Wie kriegen wir die Reform der GAP in Griff?

Es werden soziale Standards benötigt, die in das Regelwerk eingehen müssen, ohne AN ist eine künftige Agrarproduktion nicht mehr möglich. Österreich verfügt über ein eigenes Sozialsystem (der AG), SVB ist nicht in das allgemeine System integriert.

MOBILITÄT: GESPRÄCHSZUSAMMENFASSUNG – BELGIEN

(Dokument wurde auf Grundlage des Ende Juni 2010 in Graz vorgelegten Methodenvorschlags erstellt)

1 – Zwei Arten Arbeitnehmer: Kurzfristig beschäftigte Saisonarbeiter und langfristig beschäftigte Arbeitnehmer.

Saisonarbeit gibt es in Belgien hauptsächlich in der Landwirtschaft und im Gartenbau. In Belgien arbeiten insgesamt 405 000 saisonale Arbeitskräfte, von denen 1/3 aus Belgien kommen und 2/3 aus dem Ausland (EU und andere Länder). In der Landwirtschaft arbeiten 18.000 Angestellte mit unbefristetem Vertrag.

Ihre Einstellung erfolgt völlig informell über Migrationsnetze oder über Arbeitgebergruppierungen, die Saisonkräfte einstellen.

2 – Ermittlung der Mobilität der einheimischen, der EU- und Nicht-EU-Bevölkerung und der beruflichen Mobilität.

Vor 15 Jahren gab es noch keine sozialen Standards oder diesbezügliche Abkommen, die Sozialpartner beschlossen damals, zur Mobilität der Arbeitnehmer einen Zukunftsplan zu entwerfen. In diesem Rahmen legten sie die Lohnsumme fest, Lohnkategorien, Arbeitsklassifizierungen, Maßnahmen zur Vorbeugung und Ausbildung. Heute gibt es in der Landwirtschaft fünf Lohnklassen. Es gibt einen Mindestlohn für saisonale Arbeitskräfte. Im Allgemeinen arbeiten Saisonkräfte 65 Tage im Jahr, es kommt selten vor, dass sie länger bleiben. Jedoch ist die Mobilität zwischen den Sektoren nicht sehr ausgeprägt. Wer als Saisonarbeiter in der Obsternte arbeitet, wechselt nur selten in den Bausektor. Um den Status eines Saisonarbeiters zu erhalten, darf ein Arbeitnehmer maximal 100 Tage im Jahr (in einem Sektor) arbeiten. Dieser Rechtsstatus wird, sowohl für nationale wie auch für ausländische Arbeitnehmer, mit einer speziellen Karte für Saisonarbeitnehmer geregelt.

3 – Aufnahme der Arbeitnehme: Unterkunft – Integration

Wie überall gibt es auch hier von Unternehmerseite gute und schlechte Beispiele. Für eine ordnungsgemäße Unterbringung gibt es bestimmte Kriterien. Im Allgemeinen zahlen die Wanderarbeiter eine Miete für ihre Unterkunft.

4 – Arbeitsbedingungen, Betreuung, Informationen.

5 – Sozialer Schutz: Sozialversicherung, Rente. Welche Bedingungen?

Sofort nach der Anstellung sind die Saisonarbeiter durch eine Unfallversicherung geschützt und haben Anspruch auf Medikamente.

6 – Ausbildung: Berufs- oder Fachausbildung?

Wenn man für die Saisonarbeiter soziale Normen einführen will, muss auch eine Änderung der Mentalitäten stattfinden. Über die eigentlichen Rechte der Saisonarbeiter hinaus muss auch ihr Recht auf Ausbildung besser definiert werden.

7 – Welche Hindernisse stehen der Mobilität im Wege?

Kommunikationsprobleme wegen fehlender Sprachkenntnisse

7 – a) – Welche Faktoren begünstigen die Mobilität?

8 – Gibt es eine mit dem Klimawandel einhergehende Mobilität?

9 – Lokale Netzwerke: Gibt es diese?

10 – Wie soll in Bezug auf die Mobilität weiter vorgegangen werden

Zwei Entwicklungen zeichnen sich ab. Die Saisonkräfte bleiben immer häufiger in Belgien, wenn sie eine feste Arbeitsstelle gefunden haben. Gleichzeitig wird es immer schwieriger, genug Saisonkräfte zu finden. Leider gibt es kein Patentrezept, Belgier dazu zu bringen, in der Landwirtschaft zu arbeiten. Die Arbeitslosenhilfe wäre zu teuer. Im Grunde jedoch ist es nicht sehr sinnvoll, Arbeitskräfte aus fernen Ländern zu holen, wenn in Belgien die Arbeitslosigkeit hoch ist. Die CSC (christliche Gewerkschaft) hat es geschafft, alle grünen Sektoren plus die entsprechenden Ministerien zusammenzuholen und diskutiert mit ihnen, wie die Rekrutierung dieser Arbeitskräfte wirksamer gestaltet werden kann und wie dieser Sektor sich besser verkaufen und die Attraktivität des Agrarmarkts in Belgien verbessert werden kann.

11 – Gibt es mit den Arbeitgebern Vereinbarungen über Mobilität?

12 – Vertretung der nationalen Arbeitnehmer in den Aufnahmestaaten.

Der Organisationsgrad der Arbeitnehmer in der Landwirtschaft ist äußerst gering. Die landwirtschaftliche Struktur in Belgien zeichnet sich durch kleine Parzellen und kleine landwirtschaftliche Betriebe aus. In der Landwirtschaft insgesamt gibt es lediglich 15 Großunternehmen, der Rest sind Kleinbetriebe. Es ist daher kaum möglich, die Arbeitnehmer davon zu überzeugen, dass sie sich organisieren sollen, und die Arbeitgeber dazu zu bringen, die soziale Situation zu verbessern.

Der Gartenbausektor ist wesentlich stärker organisiert. Er steht in direktem Bezug zum Markt und zu den Kunden, anders als die Landwirtschaft, in der der Erzeugerpreis höher als der Verkaufspreis ist.

Saisonarbeiter sind nicht organisiert. Ihr Aufenthalt ist zu kurz, als dass Missstände aufgedeckt werden könnten. Nur 5% beschwerten sich über eine schlechte Behandlung.

13 – Sonstige Informationen

MOBILITÄT: GESPRÄCHSZUSAMMENFASSUNG - BULGARIEN

(Dokument wurde auf Grundlage des Ende Juni 2010 in Graz vorgelegten Methodenvorschlags erstellt).

1 – Zwei Arten Arbeitnehmer: Kurzfristig beschäftigte Saisonarbeiter und langfristig beschäftigte Arbeitnehmer.

Für die Landwirtschaft gibt es keine Statistiken, obwohl dies dringend erforderlich wäre.

2 – Ermittlung der Mobilität der einheimischen, der EU- und Nicht-EU-Bevölkerung und der beruflichen Mobilität.

Schon seit vielen Jahren gibt es Jahrespläne über die Migrationsstrategie. Diese Berichte enthalten die von den verschiedenen Institutionen getroffenen Maßnahmen. Die Rückkehr ins Land bietet eine Einstellungsmöglichkeit im Rahmen der Stellungnahme 26 zur Freizügigkeit, die nicht für Drittstaaten gilt. Die Wanderungsbewegungen finden größtenteils in der EU statt. Zahl der Bulgaren: Spanien: 150.000, Griechenland: hauptsächlich Saisonarbeiter: 50 bis 70.000, Deutschland: 65.000. Man braucht unsere Arbeitskräfte im Ausland. Wir veranstalten Diskussionen in Form von Informationsbörsen. Die meisten Bulgaren verfügen nur über eine geringe Qualifikation. Die im Ausland tätigen Arbeitnehmer kennen ihre Rechte nicht. Bulgaren können nur in 16 Ländern arbeiten, für die übrigen Länder ist der Zugang begrenzt. Mit Deutschland haben wir 4 Abkommen über die Aufnahme von Arbeitskräften geschlossen, sie funktionieren gut, und demnächst wird es ein Abkommen für die Landwirtschaft geben.

3 – Aufnahme der Arbeitnehmer: Unterkunft - Integration

4 – Arbeitsbedingungen, Betreuung, Informationen.

5 – Sozialer Schutz: Sozialversicherung, Rente. Welche Bedingungen?

6 - Ausbildung: Berufs- oder Fachausbildung?

7 – Welche Hindernisse stehen der Mobilität im Wege?

Wir haben genügend Arbeitsplätze, aber es gibt Hindernisse für die Arbeitnehmer. Eine Harmonisierung zwischen den alten und neuen Mitgliedstaaten ist erforderlich. Wir unterstützen AGRIPASS, denn er wurde von den Sozialpartnern eingeführt. Er muss der nationalen Situation angepasst werden: Krankenversicherung und Sozialversicherung – die Bulgaren haben keinen Zugang zu diesem System. Wir stellen Arbeitskräfte zur Verfügung, wären aber auch gerne ein Aufnahmeland, wie letztes Jahr für Vietnamesen. Bei uns werden die Qualifikationen berücksichtigt, was in den alten Mitgliedstaaten nicht der Fall ist.

Die Landwirtschaft muss als Wirtschaftszweig anerkannt werden und kann ein alternatives Beschäftigungsinstrument sein.

Unser nationaler Beschäftigungsplan erfasst nicht die Saisonarbeiter, da der Berechnungszeitraum von 6 auf 9 Monate angehoben wurde. Die Sozialpartner haben sich zusammengesetzt, um ihn wieder auf 6 Monate zu begrenzen. Im Inland war 2009 Mobilität möglich. Die Arbeitgeber hatten Geld, um die Reisekosten für Strecken von über 100 km zu bezahlen. Das Geld wurde nicht in Anspruch genommen, weil die Arbeitnehmer nicht informiert waren. Wie kann man erreichen, dass die Arbeitnehmer ihre Rechte wahrnehmen? Die Regierung müsste entsprechend informieren, und die Abgeordneten müssten Druck ausüben, um diese Informationen zu erhalten.

Es gibt Probleme in Bezug auf die Mobilität: Bei der Erdbeerernte in Schottland beispielsweise war es ein Skandal, wie die Arbeitnehmer behandelt wurden. Für das Ausland muss ein rechtlicher Rahmen geschaffen werden. Das 2. Problem ist die mangelnde Information der Aufnahmeländer: Arbeitsrecht, Sozialversicherung – wir diskutieren mit den Kollegen auf EGB-Ebene. Wir haben versucht, bilaterale Abkommen mit den Arbeitgebern im Vereinigten Königreich und in Griechenland zu schließen. Die bulgarischen Arbeitnehmer haben die

Möglichkeit, sich im Ausland zusammenzuschließen und gewerkschaftlich zu organisieren. Wir müssen uns selbst helfen, es gibt viele Fragen für die EU.

In Griechenland ist der Markt offen, die Menschen finden selbst Arbeit. Es gibt weder eine soziale Absicherung noch werden Statistiken geführt. EURES steht mit Griechenland in Kontakt, um die Beziehungen zu stärken.

Im Vereinigten Königreich können 9 Akteure bulgarische Arbeitskräfte einstellen. Es sind Privatunternehmen. Es gibt noch weitere Vermittlungsstellen, aber zwischen den beiden Gruppen gibt es keine Regelungen. Die Arbeitnehmer vertrauen den Privaten. Seit über 3 Jahren stehen wir mit JOB-CENTER in Kontakt.

In Dänemark arbeiten wir seit 3 Jahren. Zwischen den Arbeitgebern und den Arbeitnehmern herrschen gute Beziehungen. Im Jahr 2009 wurden rund hundert Arbeitnehmer nach Dänemark entsandt. Das Problem ist die Sprache, denn man muss Englischkenntnisse aufweisen.

In Slowenien herrscht freier Zugang zum Arbeitsmarkt. Die Agentur veranstaltet Informationstage über die Arbeitsbedingungen.

Wir müssen Partner in Bulgarien finden, um geeignete Verfahren zur Aushandlung von Tarifverträgen festzulegen. Wir brauchen dies. Zu prüfen ist auch die Möglichkeit eines europäischen Projekts zusammen mit den europäischen und einzelstaatlichen Sozialpartnern.

7 – a) – Welche Faktoren begünstigen die Mobilität?

Probleme gibt es dort, wo die Mobilität ungebremst ist – dies betrifft vor allem den Informationsmangel. Die Börsen wurden vor 3 Jahren eingerichtet. Wir haben gute Beziehungen zu den nationalen Institutionen, mit Deutschland seit 10 Jahren. Unser Ziel ist es, ein hohes Maß an Informationsaustausch zu erreichen. Es gibt eine Website über den Integrationsfonds, um die Beschäftigung zu integrieren.

8 – Gibt es eine mit dem Klimawandel einhergehende Mobilität?

9 – Lokale Netzwerke: Gibt es diese?

Es gibt einen Migrationsrat, dem auch die Sozialpartner angehören. Für die Landwirtschaft gibt es ein Netzwerk.

Wir haben ein Netzwerk für die Mobilität errichtet und sind die einzigen und größten auf dem Arbeitsmarkt. Es wurden Informationskampagnen veranstaltet. Ein Weg ist das Internet, der jedoch nur in 3 Sprachen zur Verfügung steht. Der 2. Weg sind unsere Mitarbeiter, von denen es europaweit 800 gibt. In Bulgarien 9, einen in jeder Region. Und wir haben ein Informationsnetz, das im Zeitraum 2007 bis 2009 von 20.000 Personen konsultiert wurde. Im Landwirtschaftssektor hatte EURES bis letztes Jahr ein Abkommen mit Spanien. 2008 haben 4.700 Personen in Spanien Arbeit gefunden. Seit der Öffnung des spanischen Arbeitsmarktes im Jahr 2008 werden die Verträge mit den Arbeitnehmern geschlossen. Die Arbeitslosen stellen eine Gruppe mit niedrigem Niveau dar. 2008 wurde mit Deutschland ein bilaterales Abkommen für die Landwirtschaft geschlossen. Im Jahr 2008 wurden 2.050 Verträge unterzeichnet, 2009 waren es 3.000. Durch die Kontakte mit Deutschland wurde ein Mindeststandard von 800 € plus kostenlose Unterkunft erreicht.

10 – Wie soll in Bezug auf die Mobilität weiter vorgegangen werden?

Wir brauchen eine europäische Quote für den Beschäftigungsbereich. In Bulgarien beschäftigen wir 70% der Bevölkerung. Der Durchschnitt liegt heute bei 35 bis 45 Jahren. In einigen Jahren werden es mehr als 45%¹¹ sein. Eine Gruppe sollte nicht vergessen werden: die Arbeitslosen. Zwar besteht die Möglichkeit, ins Ausland zu gehen, aber man darf auch die Situation im Land nicht vergessen. Man kann ein Werk verlegen, aber nicht das Gebiet. Wir haben Maßnahmen für die Menschen ergriffen, die bereit sind, anderswo zu arbeiten, und nach meiner Kenntnis werden sie gut genutzt.

11 – Gibt es mit den Arbeitgebern Vereinbarungen über Mobilität?

¹¹ Anm. d. Übers. : 45% gibt hier keinen Sinn, soll vielleicht 45 Jahre heißen?

12 – Vertretung der nationalen Arbeitnehmer in den Aufnahmestaaten

13 – Sonstige Informationen

Heute gibt es 1,3 Millionen Arbeitnehmer. Warum gibt es Migranten? 230.000 werden demnächst weggehen. Wir können den Sozialpartnern und uns selbst den Vorwurf nicht ersparen, nicht rechtzeitig gehandelt zu haben. Qualifizierte Arbeitskräfte müssen bei uns bleiben. Und wir müssen die Arbeitsbedingungen der Migranten in den Aufnahmeländern kennen. Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf einen Tarifvertrag, und in diesem Jahr wird eine Zählung durchgeführt.

MOBILITÄT: GESPRÄCHSZUSAMMENFASSUNG - SPANIEN

(Dokument wurde auf Grundlage des Ende Juni 2010 in Graz vorgelegten Methodenvorschlags erstellt).

Die spanische Landwirtschaft ist durch konkrete Anbaukampagnen, unterschiedlich lange Arbeitseinsätze und Produktvielfalt gekennzeichnet – durch die Modernisierung werden die Anbaubstände immer kürzer (Gemüse, ganzjährige Treibhauskulturen in Almeria – 9 Monate) – plus Sommer (Nordspanien) – Winter/Herbst (Andalusien), Oliven jetzt über 2 Monate – Sept. – Okt. = Weinlese und punktuelle Kulturen – Erdbeeren, ein wichtiges Produkt im Süden von Februar bis in den Sommer hinein. Spanien ist von einem Land, aus dem Arbeitskräfte weggehen, zu einem Land geworden, das Arbeitskräfte aufnimmt. Ihre Zahl ist allerdings nicht genau bekannt, es könnte eine Überraschung sein.

Eine spanische Besonderheit: Die Organisation der Arbeitnehmerströme erfolgt auf der Basis einer Kooperationsvereinbarung, an der verschiedene Parteien beteiligt sind: Gemeindeverwaltungen, Gewerkschaften, Arbeitgeber. Ein gutes Verfahren, das allerdings zuerst die Bedürfnisse der lokalen Arbeitnehmer berücksichtigt und dann erst, falls Bedarf besteht, auf Ausländer zurückgreift. Die Bedingungen im Agrarsektor sind schwierig – die landwirtschaftlichen Arbeitnehmer verdienen rund 50% weniger als Arbeitnehmer, die nach den CCN (nationalen Tarifverträgen) bezahlt werden.

1 - Zwei Arten Arbeitnehmer: Kurzfristig beschäftigte Saisonarbeiter und langfristig beschäftigte Arbeitnehmer.

2 - Ermittlung der Mobilität der einheimischen, der EU- und Nicht-EU-Bevölkerung und der beruflichen Mobilität.

Zwischen Migranten und nationalen Arbeitnehmern, die in die EU gehen, bestehen große Unterschiede (obwohl es bereits Verbesserungen gibt) – landwirtschaftliche Arbeitnehmer = geringe Qualifikation. Heutzutage ist die Migration der spanischen Landwirte wirtschaftlich interessant (wenn sie das Land verlassen). Die Spanier, die weggehen, finden aufgrund ihrer geringen Qualifikation und mangelnder Sprachkenntnisse nur in bestimmten Bereichen Arbeit, die wenig qualifiziert sind (Hotelgewerbe, Landwirtschaft, Tourismus). In Spanien selbst herrschte noch nie eine große Mobilität.

Probleme auf dem Arbeitsmarkt: Qualifikationen, Hindernisse für eine Verbesserung der Qualifikationen, Entwicklung der Flexicurity, «Nomadentum» zwischen Wirtschaftszweigen (z.B. von der Landwirtschaft zum Bausektor) – Überalterung der Bevölkerung – künftige Umstrukturierungen – starker Anstieg der sektoralen Umstrukturierung (von der Landwirtschaft hin zu Dienstleistungsunternehmen) – Arbeitsbedingungen und Sicherheit, Notwendigkeit, die Qualifikationen zu erhöhen, insbesondere angesichts der Umweltaforderungen – wachsende Schwierigkeit, Beschäftigung vor Ort zu finden.

3 - Aufnahme der Arbeitnehmer: Unterkunft - Integration

4 - Arbeitsbedingungen, Betreuung, Informationen

Aufgrund der Arbeitsbedingungen und der Löhne sind die Spanier wenig geneigt, in der Landwirtschaft zu arbeiten. Daher ein starker «Import» von ausländischen Arbeitskräften, trotz schlechter Arbeitsbedingungen. Arbeitsbedingungen und Löhne sind wenig attraktiv.

5 - Sozialer Schutz: Sozialversicherung, Rente. Welche Bedingungen?

Die Arbeitslosen des Agrarsektors werden nicht in den Arbeitslosenstatistiken erfasst. Sie erhalten 50% weniger Sozialleistungen als in anderen Sektoren (diese Diskriminierung wird jedoch zurzeit abgeschafft). Dies verhindert die Mobilität und verstärkt die Inanspruchnahme von Wanderarbeitnehmern, die in Spanien besser bezahlt werden als in ihren Herkunftsländern (obwohl sie weniger Lohn erhalten als die spanischen Arbeitnehmer).

6 - Ausbildung: Berufs- oder Fachausbildung?

Die COAG (Koordinationsorganisation für spanische Landwirte und Viehzüchter) widmet 40% ihrer Tätigkeit der Ausbildung – in den letzten zehn Jahren hat dieser Bereich stark an Bedeutung gewonnen (technische Entwicklung), auch im Hinblick auf die Diversifizierung (Baumschnittkurse, wie wird man Schäfer...), sowie Schulungen für Arbeitslose. Was die Verbesserung der Qualifikationen angeht, so ist diese Untersuchung interessant, denn sie lenkt die Diskussion auf die Organisation (Preiskrieg, keine Marge für die Landwirte). Seit zehn Jahren wurden Änderungen verlangt, die die Margen der Landwirte verringern, aber die Preise sind in dieser Zeit gleich geblieben.

7 - Welche Hindernisse stehen der Mobilität im Wege?

Die Sprache ist eines der größten Hindernisse für die Mobilität.

1. großes Hindernis: soziale Bedingungen und Arbeitsbedingungen in der Landwirtschaft, 40% weniger Arbeitslosengeld als in anderen Bereichen.

Weiterhin schlechte Bedingungen für die Arbeitnehmer.

Keine angemessene Unterkunft.

Unlauterer Wettbewerb zwischen denen, die die Vorschriften einhalten, und denen, die dies nicht tun.

Manche Unternehmer halten sich nicht an die Gesetze und stellen Arbeitnehmer zu gesetzeswidrigen und prekären Bedingungen ein.

Mangelnde Ausbildung (geringe Qualifikation) aufgrund fehlender Stabilität des Agrarsektors.

Koordinationsprobleme zwischen den Regionen.

Zeitarbeitsunternehmen: sind zum Teil nur am eigenen Profit interessiert und versuchen, das System zu umgehen.

Es gibt aber auch drei gute Instrumente: CCN: strengere Kontrollen der Zuwanderung und Rückkehr, bemüht sich aber auch um angemessene Unterbringung. Ein weiteres Abkommen zur Überwachung der Anbaukampagnen mit der UGT (spanische Arbeiterunion) = individuelle Betreuung – Weitere Vereinbarungen, die in Spanien für interne Kampagnen genutzt werden könnten.

7 – a) – Welche Faktoren begünstigen die Mobilität?

8 - Gibt es eine mit dem Klimawandel einhergehende Mobilität?

9 - Lokale Netzwerke: Gibt es diese?

Die COAG, die landwirtschaftliche Betriebe vertritt, verfügt über mehr als 300 Niederlassungen in ganz Spanien und hat ein Muster für die Einstellung landwirtschaftlicher Arbeitnehmer entwickelt - wir haben das entsprechende Dokument (Muster) vorgelegt. Hierfür müssen bestimmte Bedingungen erfüllt werden: Die öffentliche Arbeitsverwaltung genehmigt die Einstellung von Migranten in Bereichen, die nur schwer durch nationale Arbeitskräfte abgedeckt werden können. Der Bedarf muss daher einen Monat zuvor angemeldet werden. Der Arbeitgeber muss sämtliche Gesetze und Tarifverträge (insgesamt 48, die zu einem einzigen zusammengefasst werden sollen) einhalten, der Arbeitnehmer darf keine Vorstrafen haben, muss über die geforderte Qualifikation verfügen und sich verpflichten, nach Beendigung seines Arbeitsvertrags in sein Land zurückzukehren. Die COAG übernimmt die Reisekosten zum Einsatzort und einen Teil der Kosten für die Rückreise. Die COAG ist eine Schnittstelle zwischen Angebot und Nachfrage = Vermittlungsbörse, und wählt die Arbeitskräfte im Herkunftsland aus. Sie berät beide Seiten, kontrolliert die Einhaltung der Arbeitsbedingungen und die Unterbringung, berät sich mit dem juristischen Dienst, arbeitet einen individuellen Einsatzplan für den Arbeitnehmer aus und überwacht und koordiniert die verschiedenen Einsätze.

10 - Wie soll in Bezug auf die Mobilität weiter vorgegangen werden?

11 - Gibt es mit den Arbeitgebern Vereinbarungen über Mobilität?

Andalusien: neues Instrument = GEA (Stellenverwaltung in der Landwirtschaft – Vermittlungsbörse für Arbeitnehmer für mehrere Anbaukampagnen mit Einbindung der

Arbeitgeber) – Die GEA lief zunächst nur langsam an, aber durch die Organisation der Arbeitnehmerströme hat sich die Situation mittlerweile verbessert. Dieses Instrument gibt es jedoch nur in den 8 andalusischen Provinzen, alle 3 – 4 Monate finden Treffen statt. Das Problem ist, dass dieses System nur regional ist, und dass, sofern es sich nicht um einen Ausländer handelt, keine Reisekosten gezahlt und keine Unterkunft zur Verfügung gestellt werden. Diese Fragen müssen geklärt werden = Diskriminierung der Einheimischen gegenüber den Ausländern. Aufgrund der Krise = größere Stellennachfrage – durch das Arbeitslosenschutzsystem wird die Nachfrage begrenzt – starkes Interesse auf lokaler Seite, man muss darauf achten, dass keine sozialen Konflikte entstehen. Gemeinden und Provinzen zeigen wenig Interesse – es gibt kaum Koordination zwischen den Regierungen = die Arbeitnehmer wissen nicht, welche Dokumente sie benötigen, um ins Ausland zu gehen, und welche bei ihrer Rückkehr erforderlich sind = Probleme bei der Beantragung der Leistungen nach ihrer Rückkehr.

12 – Vertretung der nationalen Arbeitnehmer in den Aufnahmestaaten

13 – Sonstige Informationen

Noch vor 11 Jahren arbeiteten alle Migranten im Agrarsektor. Sobald sich die Gelegenheit bot, wechselten sie in andere Bereiche (z.B. Bausektor). Seit 2007 nahm die Zahl der landwirtschaftlichen Arbeitnehmer stetig ab, aber mit der Krise stieg ihre Zahl – warum? Diese Arbeitnehmer wechselten beispielsweise in den Bausektor, kehrten zurück (Landwirtschaft = massenhafte Zu- und Abgänge). Was heißt dies: enorme Probleme in Bezug auf Ausbildung und Qualifikation, Mobilität zwischen den Sektoren daher kaum möglich, Korrektur erforderlich – 95% haben keine Qualifikation – große Problematik – Techniker für Agrarinformatik arbeiten nicht zu den in der Landwirtschaft herrschenden Lohn- und Versicherungsbedingungen, sondern verlangen die Einstufung in das allgemeine System. Daher führen wir Verhandlungen mit der Regierung, um den Wechsel vom landwirtschaftlichen zum allgemeinen System zu ermöglichen. Möglichkeit, die Ausbildung der Arbeitnehmer zu verbessern. Hohe Erwartungen, die CCN (nationalen Tarifverträge) so weit wie möglich zu vereinheitlichen – wesentliche Voraussetzungen: bessere Leistungen, Vereinheitlichung = ein einziger CCN – dies würde alle oben genannten Hindernisse beseitigen.

MOBILITÄT: GESPRÄCHSZUSAMMENFASSUNG - FRANKREICH

(Dokument wurde auf Grundlage des Ende Juni 2010 in Graz vorgelegten Methodenvorschlags erstellt).

1 – Zwei Arten Arbeitnehmer: Kurzfristig beschäftigte Saisonarbeiter und langfristig beschäftigte Arbeitnehmer.

In Frankreich gibt es 1,2 Millionen Arbeitsverträge. 800.000 Saisonarbeitsverträge, wobei einige Personen mehrere Verträge haben. 400.000 sind ständige Verträge.

Die Politiker haben eine Wirtschaftsunion ohne soziale Dimension geschaffen. Aufgrund von zweifelhaften Praktiken in einigen Mitgliedsstaaten gibt es Wettbewerbsverzerrungen in der Landwirtschaft. Ein italienischer Winzer kann beispielsweise beliebig Arbeitnehmer aus Nicht-EU-Staaten zu niedrigen Löhnen beschäftigen. In Zukunft müssen die wirtschaftlichen Bedingungen berücksichtigt werden. Ein weiteres Problem: Immer mehr Rumänen kommen, während in Rumänien selbst ein Zustrom von Ukrainern zu beobachten ist. Bestimmte Sektoren sind gefährdet.

Wir unterscheiden zwei Arten von Arbeitnehmern: Saisonarbeiter und dauerhaft Beschäftigte. Zu den Migranten gehören auch qualifizierte Arbeitnehmer (Ärzte und andere). In Deutschland muss man 6 Monate Beiträge zahlen, um Arbeitslosengeld zu erhalten; es gibt 300.000 Polen in Deutschland und bei uns sind es 5%. Die Polen haben Deutschland zu einer Regelung verpflichtet. Auch dies ist eine Verzerrung des Wettbewerbs (Löhne, Arbeitsbedingungen).

2 - Ermittlung der Mobilität der einheimischen, der EU- und Nicht-EU-Bevölkerung und der beruflichen Mobilität.

Die meisten Saisonarbeiter sind Franzosen, über Wanderarbeitnehmer aus den EU-Staaten werden keine Statistiken geführt, und auch die Anzahl der Gymnasiasten und Studenten ist nicht bekannt. Es gibt etwa 5.000 Saisonarbeiter aus Drittstaaten. Was die Integration angeht, so bleibt eine gewisse Anzahl der Arbeitnehmer nach Ablauf ihres Visums als illegale Zuwanderer im Land. Es müssen Lösungen gefunden werden, damit sie menschenwürdig behandelt werden. Zumindest diejenigen, die arbeiten, sollten eine – auch wenn nur vorläufig - Aufenthaltserlaubnis erhalten. Den Anderen sollte eine menschenwürdige Rückkehr angeboten werden. Europa braucht eine gemeinsame Zuwanderungspolitik.

Einige Gruppen haben Saisonarbeit in ihr Leben integriert insbesondere Gymnasiasten und Studenten.

3 - Aufnahme der Arbeitnehmer: Unterkunft - Integration

EURES ist für den Agrarsektor und die Tourismusbranche nicht geeignet. Die Einstellungen erfolgen jedes Jahr neu durch Mundpropaganda. In der Landwirtschaft herrscht Wettbewerbsverzerrung. Die Arbeitnehmer aus Drittstaaten arbeiten eine bestimmte Zeit in Frankreich, möchten dann bleiben und werden illegale Zuwanderer. Man muss Lösungen finden und sich auch mit der Situation ihres Herkunftslandes befassen. Einige riskieren ihr Leben, um nach Europa zu kommen.

4 - Arbeitsbedingungen, Betreuung, Informationen.

Die ANEFA (paritätische Einrichtung für die Beschäftigung und die Ausbildung in der Landwirtschaft) informiert die Saisonarbeiter auf ihrer Internet-Seite. Sie hat sogar ein Handbuch für Saisonarbeiter in arabischer, polnischer und englischer Sprache veröffentlicht.

5 - Sozialer Schutz: Sozialversicherung, Rente. Welche Bedingungen?

Es gibt heute in Frankreich eine Zusatzkrankenversicherung. Das erforderliche Dienstalter ist zu hoch, sodass die Saisonarbeiter keinen Anspruch darauf haben können.

Entsante Arbeitnehmer einer Dienstleistungsgesellschaft aus einem anderen EU-Mitgliedsstaat: Die Zahl dieser Arbeitnehmer von in anderen Mitgliedsstaaten niedergelassenen Dienstleistungsbetrieben steigt. Sie bleiben in ihrem Ursprungsland versichert, es sei denn ihr Aufenthalt in einem anderen Land überschreitet 24 Monate. Aber auch hier gibt es Ausnahmebestimmungen. Seit den Römischen Verträgen hat die EU Vorschriften erlassen, um die Arbeitnehmer in einem anderen Land nicht zu benachteiligen. Diese Vorschriften wurden koordiniert, und seit einiger Zeit gibt es eine einheitliche Regelung, es gelten für die nicht entsandten Saisonarbeiter die Rechtsvorschriften des Aufnahmestaats. Ein Problem ist die Gleichbehandlung. Die Arbeitszeiten werden entsprechend den Vorschriften der einzelnen Länder angerechnet und die Renten werden gezahlt, außer für eine dreimonatige Arbeitslosigkeit. Diese Regelung löst jedoch nicht die Frage der Zusammenstellung des Versicherungsverlaufs.

Viele Mitgliedstaaten legen, vor allem für Saisonarbeiter, eine Mindestbeitragszeit von 3 bis 6 Monaten fest, um eine Rente zu beziehen. In Frankreich wird kein Unterschied zwischen Migranten und Einheimischen gemacht. Es besteht sofortiger Unfallversicherungsschutz. Ein Rentenanspruch besteht ab einem Verdienst von 200 Mindeststundenlöhnen (= 1.709 brutto) pro Vierteljahr, so dass der Arbeitnehmer die Zusatzaltersversorgung beantragen kann. Frankreich ist das einzige Land, in dem 1 Beitragsvierteljahr berücksichtigt wird.

Entsante Arbeitnehmer und Migranten: Vor allem in den östlichen Ländern aber auch in Portugal und Malta gibt es vorgetäuschte Entsendung. Die Arbeitnehmer sind bei diesen Unternehmen angestellt, arbeiten aber auf Weisung eines französischen Arbeitgebers. Die Kontrolle funktioniert hier nicht, die vorgetäuschte Entsendung wird mit vorgetäuschter Leiharbeit gleichgestellt.

6 - Ausbildung: Berufs- oder Fachausbildung?

Es gibt Weiterbildungsmöglichkeit in der Landwirtschaft. Die Saisonarbeiter, die es wünschen, können diese Möglichkeiten auch nutzen. Sie sind aber nur mangelhaft informiert. Ausserdem werden ihre Abschlüsse nicht anerkannt, was bedeutet, dass sie bei der Festsetzung der Löhne und der Arbeitsbedingungen nicht in Betracht kommen. Für die festangestellten Arbeitnehmer ist es häufig schwierig, sich weiterzubilden, da sie ihren Arbeitsplatz nur schwer verlassen können.

7 - Welche Hindernisse stehen der Mobilität im Wege?

- Je kürzer der Arbeitsvertrag, desto interessanter für das Unternehmen (Weniger Lohnnebenkosten für kurzen Verträge). Es ist daher schwierig, einen befristeten Vertrag in einen unbefristeten umzuwandeln.
- Mangelnde Sprachkenntnisse

7 – a) – Welche Faktoren begünstigen die Mobilität?

- Europäische Rechtsnormen, denn heutzutage muss ein Arbeitgeber den Arbeitnehmern aus Nicht-EU-Staaten eine angemessene Unterkunft bieten, den anderen nicht. Spanien ist das einzige Land, das den Saisonarbeitern, auch den Einheimischen, eine Unterkunft zur Verfügung stellen muss. Die Polen kommen nicht, wenn wir ihnen keine Unterkunft bieten. Wir müssen Vorschriften einhalten.
- Zuverlässige, wirksame und den Regeln entsprechende Vermittlungsmechanismen;
- Die Staaten müssen verpflichtet werden, das Abkommen der Sozialpartner einzuhalten. Das gilt insbesondere für die Ausbildung, damit der Zugang zu Stellenangeboten erleichtert wird. Der Spracherwerb gehört dazu.

8 - Gibt es eine mit dem Klimawandel einhergehende Mobilität?

Nein, nicht innerhalb von Frankreich. Es gibt aber starke Wanderströme aus Afrika (aus Subsahara insbesondere). Dafür gibt es verschiedene Gründe.

9 - Lokale Netzwerke: Gibt es diese?

Die ANEFA hat Niederlassung auf der Ebene der Region und des Departements. Ein Arbeiter kann heute mit der Hilfe dieses Netzwerkes Arbeit in verschiedenen Regionen finden. Dieses Instrument kann die Mobilität fördern.

10 - Wie soll in Bezug auf die Mobilität weiter vorgegangen werden?

11 - Gibt es mit den Arbeitgebern Vereinbarungen über Mobilität?

12 – Vertretung der nationalen Arbeitnehmer in den Aufnahmestaaten

Es gibt Aufklärungs- und Betreuungseinrichtungen für italienische Arbeiter in Frankreich. Dies betrifft aber nicht den Agrarsektor. Die UGT betreut die Saisonlandarbeiter in Südfrankreich.

13 – Sonstige Informationen

MOBILITÄT: GESPRÄCHSZUSAMMENFASSUNG - ITALIEN

(Dokument wurde auf Grundlage des Ende Juni 2010 in Graz vorgelegten Methodenvorschlags erstellt)

1. – Zwei Arten Arbeitnehmer: Kurzfristig beschäftigte Saisonarbeiter und langfristig beschäftigte Arbeitnehmer.

2 - Ermittlung der Mobilität der einheimischen, der EU- und Nicht-EU-Bevölkerung und der beruflichen Mobilität.

In Italien ist das Bild der Mobilität und Wanderarbeit sehr ausgeprägt und sehr vielschichtig. In Italien gibt und gab es eine sehr große Binnenwanderung an Arbeitskräften, insbesondere aus dem Süden in den Norden. Diese Binnenwanderung ist in den letzten Jahren kontinuierlich zurückgegangen. Ebenso die Emigration in andere Länder wie z.B. nach Deutschland. Für einen großen Teil der Arbeit in der Landwirtschaft sind Fachkenntnisse notwendig, z.B. bei den Agrumis, Oliven, Obst bei den Tätigkeiten des Schnitts, der Ernte und der Sortierung. Der Umfang der inner-italienischen Mobilität ist sehr schwer festzustellen.

Die Zahl der landwirtschaftlichen Arbeitskräfte in Italien beträgt ca. 1.085.000 AN. Ca. 90% davon sind saisonal beschäftigt. Das kann aus der Anmeldung für die Rentenversicherung ermittelt werden.

3 - Aufnahme der Arbeitnehmer: Unterkunft – Integration

Im Jahr 2008 waren 90.000 nicht aus der EU stammende Arbeitskräfte in der Landwirtschaft beschäftigt. Davon waren 15.000 unbefristet beschäftigt, 64.000 zeitlich befristet und 11.000 saisonbedingt. Diese 85.000 Personen erhalten eine befristete Aufenthaltsgenehmigung von 0-9 Monaten, dann müssen sie Italien wieder verlassen.

Interessant ist die ethnische Verteilung der Wanderarbeitskräfte in den italienischen Regionen aus den Nicht-EU-Ländern. Die unterschiedlichen ethnischen Gruppen:

Albaner: 15.491 AK; 18% arbeiten zeitlich unbefristet, 67% zeitlich befristet, 15% Saisonarbeit

Indier: 12.474 AK; 33% unbefristet, 60% zeitlich befristet, 8% neue Saisonarbeitskräfte, die meisten der indischen Arbeitskräfte arbeiten in nördlichen Regionen Italiens.

Marokkaner: 11.353 AK; 1,8% unbefristet, 75% zeitlich befristet und 16% neue Saisonarbeitskräfte. Die meisten Marokkaner arbeiten in nördlichen Regionen, nur wenige in den Abruzzen.

Tunesier: 17.822 AK; 7% unbefristete, 93% unbefristet, 1% neue Saisonarbeit. Die meisten Tunesier arbeiten in Sizilien, nur wenige in der Emilia Romagna und der Lombardei.

Mazedonier: 4.676 AK; 11% unbefristet, 69% befristet, und 21% neue Saisonarbeit.

Von den 910.000 zeitlich befristeten Arbeitskräften arbeiten 194.000 in Norditalien, 91.000 in Mittelitalien, 453.000 im Süden und 173.000 auf den Inseln Sizilien und Sardinien.

4 - Arbeitsbedingungen, Betreuung, Informationen.

Nach Aussage des Arbeitgebervertreters sind die Italiener weniger geneigt „niedere Arbeiten“ anzunehmen, deshalb sind für viele Wirtschaftsbereiche Italiens Migranten/„mobile Arbeitnehmer“ wichtig. Die Arbeit in der Landwirtschaft ist dirty, dangerous and difficult (3D).

Allerdings gibt es Ghettos mit schlechten Bedingungen, aber mit einer aktiven Politik können auch gute Ergebnisse erzielt werden.

Eine Definition von Sozialen Standards sollte auf europäischer Ebene erfolgen, es sollten die Sozialpartner regeln.

Folgende Hauptprobleme wurden genannt:

- Wohnung (It. Gesetz müssen Unterkünfte mind. 25qm/Person haben)

- Qualifizierung

Beispielhafter Ansatz:

Vor einiger Zeit haben Gewerkschaften und Genossenschaftsverbände Initiativen ergriffen. Sie haben auf regionaler Ebene Beobachtungsstellen zur Bekämpfung der Schwarzarbeit auf regionaler Ebene begründet. Ziel ist es mit den Arbeitgebern zu kooperieren, bei Verstößen sollen diese zur Meldung kommen und beseitigt werden. Probleme: Die Observatorien treten nur selten zusammen, in Süditalien kaum. In anderen Regionen arbeiten sie zu ineffektiv.

Beitrag Arbeitgeberin/COPA: Es ist mehr Ausgrenzung als Integration zu verzeichnen, Die Landwirte müssen für gute Bedingungen sorgen, sie brauchen aber Unterstützung. 11% der Arbeitsunfälle geschehen in der Landwirtschaft, Probleme gibt es bei der Sprache.

Die Regierungen müssen mithelfen bei den Problemen Lösungen zu suchen.

GEOPA beschäftigt sich auf EU Ebene im Oktober mit den Problemen.

5 - Sozialer Schutz: Sozialversicherung, Rente. Welche Bedingungen?

Wer über 51 Tage erwerbstätig ist, kann Leistungen aus der Rentenversicherung erhalten. 550-600 T Personen erreichen das Anrecht auf Rentenzahlung, 200-250 T Personen erreichen die 51 Tage nicht.

160.000 sind unbefristet beschäftigt, plus 40.000 in den Lebensmittellagern und 35.000 Angestellte. Von den 90.000 Nicht-EU Migranten können haben ca. 1/3 Ansprüche an das Rentensystem erlangt.

Es wurde geschätzt, dass über 300.000 Personen illegal beschäftigt sind. Die illegale Arbeit wird in der Regel in den CAPO-Systemen organisiert, dabei sind Arbeitnehmer und Arbeitgeber häufig Opfer von Betrug. Manchmal erhält der AN nur 3-5€/Tag, während der AG 20€/Tag zahlen muss.

Es gibt spezielle italienische Probleme: so wird das Arbeitslosengeld erst im darauffolgenden Jahr gezahlt. (Leute lassen sich anstellen um das Arbeitslosengeld einzustreichen???)

2008 hat eine Reform für die Arbeitnehmer in der Landwirtschaft stattgefunden, dadurch konnten soziale Standards gesichert werden. Arbeitnehmer haben ein Recht auf Krankenversicherung, Rente und auf Arbeits- und Gesundheitsschutz. Wer Leistungen erbringt hat auch Geld zu erhalten (was sonst? Deputat?).

6 - Ausbildung: Berufs- oder Fachausbildung?

Es werden zwischen den Sozialpartnern gemeinsame Dokumente vereinbart. Dieser Weg der Zusammenarbeit ist richtig. Themen sind wie Schwarzarbeit begegnet werden kann und die Bedingungen verbessert werden können. Es wäre eine sozialpartnerschaftliche Einrichtung denkbar. Dafür gibt es schon aus anderen Bereichen positive Erfahrungen, z.B. Ausbildung.

7 - Welche Hindernisse stehen der Mobilität im Wege?

Ein Problem bei den Hindernissen der Migration ist die Bürokratie. Am Beispiel der diesjährigen Erdbeerernte in Verona wird verdeutlicht, dass die Erteilung der Arbeitsgenehmigung durch die Behörden nur schleppend vorangingen. Eine Wartezeit von mehreren Wochen zwischen Beantragung und Bewilligung ist nicht förderlich, schließlich warten die Erdbeeren nicht bei ihrem Reifeprozess.

Ein weiterer Ansatz wäre die Arbeitsvermittlung als sozialpartnerschaftliche Einrichtung zu betreiben. Die illegalen CAPO-Systeme müssten gemeinsam bekämpft werden. Auch die europäischen Institutionen müssten das Problem angehen, die EU muss sich mit dem Thema beschäftigen.

7 – a) – Welche Faktoren begünstigen die Mobilität?

8 - Gibt es eine mit dem Klimawandel einhergehende Mobilität?

9 - Lokale Netzwerke: Gibt es diese?

Die Wanderarbeitskräfte verfügen über ein Netzwerk (Freundschaften, Familien) über das sie für die italienischen Arbeitgeber Arbeitskräfte vermitteln. Die staatlichen Vermittlungen funktionieren nicht (die öffentliche Hand ist nicht der geeignete Gesprächspartner). Es nehmen Zeitarbeitsagenturen zu oder Migranten werden Zeitarbeiter als eigene Unternehmer.

10 - Wie soll in Bezug auf die Mobilität weiter vorgegangen werden?

11 - Gibt es mit den Arbeitgebern Vereinbarungen über Mobilität?

12 – Vertretung der nationalen Arbeitnehmer in den Aufnahmestaaten.

13 – Sonstige Informationen

Bei der Bewältigung der Probleme habe die Sozialpartner Verantwortung zu übernehmen, leider sind sie häufig zerstritten (phragmentisiert).

Was können Sozialpartner tun?

- Vertragsverhandlungen für die landwirtschaftlichen Beschäftigten
- Sozialpartner sollen Hilfestellungen für Politik und Verwaltung geben.

MOBILITÄT: GESPRÄCHSZUSAMMENFASSUNG - POLEN

(Dokument wurde auf Grundlage des Ende Juni 2010 in Graz vorgelegten Methodenvorschlags erstellt)

1. – Zwei Arten Arbeitnehmer: Kurzfristig beschäftigte Saisonarbeiter und langfristig beschäftigte Arbeitnehmer.

In Polen gibt es über die Wanderarbeit wenige Untersuchungen (Grycuk).

Herr Grzyb vertritt in Fragen der Migration Polen auf europäischer Ebene (High Level Group)

Seit 2007 gibt es einen interministerieller Ausschuss zu Fragen der Migration, Z.Zt. wird ein Strategieplan für Polen erarbeitet. Die Sozialpartner werden nur auf allgemeiner Ebene eingebunden (beratend), eine Einbindung der Fachgewerkschaften findet nicht statt.

Es gibt sehr wenig Ursachenforschung über die Migration, In Polen ist eine sehr hohe Mobilität vorhanden. Es wird untersucht, welches Potenzial in welchen Bereichen vorhanden ist (wo ist ein Bedarf an Arbeitskräften?). Es wird eine neue Richtlinie für Wanderarbeitskräfte (Immigration) erarbeitet. Probleme bereitet der Zugang zu den Daten – jeder sollte Zutritt haben.

In der Polnischen Staatslandwirtschaft waren 450.000 Personen beschäftigt, davon sind heute:

- 30 % in Rente
- 30 % wurden umgeschult
- 10 % Arbeitslos
- 30 % sind noch in den Betrieben beschäftigt

1 mio ha wurden privatisiert,

800.000 sind noch im Besitz des Amtes für Liegenschaften (Ähnlich der deutschen Treuhandanstalt)

In Polen werden in der Landwirtschaft Arbeitskräfte ausgebildet, die dann abwandern.

In den 70er Jahren fand (unter Gierek) eine gezielte Wanderungsbewegung aus den Dörfern in die Städte statt. 6-8 mio Polen wanderten in die Städte.

In Polen werden z.Zt. sehr viele ukrainische Arbeitskräfte in der Landwirtschaft beschäftigt und nicht heimische AK.

Es wird in der Obsternte ein Stundensatz von 6-8 Zloty bezahlt (2-3 €)

Für einen Maschinisten ist ein Stundensatz von 20 € (?) möglich, in Westeuropa kann mehr gezahlt werden.

Als Gründe für zuwenig AK in der Landwirtschaft nannte Herr Rolewski

- die primitive Landwirtschaft in Polen (Kleinbäuerlich strukturiert)
- auf der anderen Seite die qualifizierte Landwirtschaft

Diese strukturellen Unterschiede ermöglichen keinen breiten beruflichen Nachwuchs.

2 - Ermittlung der Mobilität der einheimischen, der EU- und Nicht-EU-Bevölkerung und der beruflichen Mobilität.

3 - Aufnahme der Arbeitnehmer: Unterkunft – Integration

In Polen gibt es einen Internetauftritt für Rückkehrer (porearat.pl)

Viele Rückkehrer haben Probleme bei der Rückkehr von der Wanderarbeit, hier sollt die Website beratend tätig sein:

- Zur selbstständigen Tätigkeit motivieren,
- Hinweise über Schulen und Kindergärten geben,
- Anrechnung von sozialen Leistungen geben,

Die Rückkehrer sind häufig persönlich enttäuscht, sie haben nicht die erhoffte Karriere gemacht, mussten häufig unterhalb ihrer Qualifikationen arbeiten, verlieren ihre Kompetenzen, sie haben häufig psychische Probleme und sind frustriert.

Die Ukrainer haben zu 80 % Kontakt zu ihren Arbeitgeber in Polen, häufig waren sie früher illegal beschäftigt. Ziel ist es die Ukrainer aus der illegalen Arbeit in eine normale Beschäftigung zu holen. Lt. OECD Schätzung gibt es in Polen (Gesamtwirtschaft) einen Anteil von 20 % illegaler Arbeit - in DE sind es 14 %.

In Polen nimmt der Anteil Zeitarbeitsfirmen zu. Es gibt Angebote über EURES – mit den polnischen Arbeitsämtern.

Es gibt in Polen ca. 5.000 Arbeitsvermittler ein Teil davon aus dem Ausland. Ausländische Firmen benötigen bis 6 Monate keine Zulassung („Doppeldecker Bus aus Dänemark“) Ansonsten müssen die Arbeitsvermittler lizenziert sein.

In Polen entwickeln sich zunehmend kleinere und mittlere Firmen. Die private Wirtschaft überschreitet 50 % - Kosten für Vermittlung sind in diesem Bereich unnötig. „AG steife“ Vorschriften behindern Unternehmen.

4-8-mio Schwarzarbeiter sind in der EU.

Es gib Probleme bei der Schwarzarbeit, z.B. bei Arbeitsunfällen, andererseits sind die Kosten durch den Mindestlohn sehr hoch.

Die Einhaltung der Regeln erfolgt über die staatliche Arbeitsinspektion.

Sie überprüft z.B. Krankheitstage, Urlaub, Arbeitszeit, Arbeitsverträge, Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Unterbringung wird individuell geregelt, die Ukrainer wollen Geld verdienen, und kein Geld für Unterkunft ausgeben, sie leben unter schlechten Bedingungen, die Arbeitsinspektion prüft die Unterbringung, es gibt keine Mindeststandards ?????? Eine Erfahrung der Arbeitgeber ist, die Leute mit Essen zu versorgen, damit sie motivierter arbeiten.

In den Vereinbarungen mit Ukrainern, Weißrussen und Russland ist nichts über die Unterbringung erwähnt.

4 - Arbeitsbedingungen, Betreuung, Informationen.

In privaten Firmen gibt es mitunter Lohnabkommen. Bei einem guten Jahr bekommen die Arbeitnehmer mehr, in einem schlechten Jahr weniger. Die Unterschiede können 50% betragen. Der Mindestlohn wird immer gezahlt. Dadurch wird der Anreiz gefördert und die Motivation gesteigert. Potenzialanalysen einzelne AN helfen dabei.

Nach dem Arbeitsgesetzbuch gibt es 3 unterschiedliche Formen der Arbeitsverträge:

- der Arbeitsvertrag,
- die Auftragsvergabe und
- der Werkvertrag

Die Ausländer erhalten einen schriftlichen Arbeitsvertrag, er muss für den AN verständlich sein.

Der Arbeitsvertrag hat einen Anhang, in dem die wesentlichen Rechte dargestellt sind:

- Arbeitszeit (40 h/Tag – 5 Tage Woche)
- Abrechnungszeit 3 Monate
- Längere Arbeitszeiten
- Ruhezeiten 11 h

Feiertage

5 - Sozialer Schutz: Sozialversicherung, Rente. Welche Bedingungen?

6 - Ausbildung: Berufs- oder Fachausbildung?

7 - Welche Hindernisse stehen der Mobilität im Wege?

7 – a) – Welche Faktoren begünstigen die Mobilität?

8 - Gibt es eine mit dem Klimawandel einhergehende Mobilität?

9 - Lokale Netzwerke: Gibt es diese?

10 - Wie soll in Bezug auf die Mobilität weiter vorgegangen werden?

11 - Gibt es mit den Arbeitgebern Vereinbarungen über Mobilität?

Es gibt keinen Flächentarifvertrag, in großen Betrieben gibt es Betriebsvereinbarungen (Haustarifverträge).

12 - Vertretung der nationalen Arbeitnehmer in den Aufnahmestaaten.

13 - Sonstige Informationen

PERSPEKTIVEN

In Polen gibt es keine Politik bezüglich der Immigration, Deutschland hat dort mehr Erfahrungen.

Es bleibt eine Frage wie die Beschäftigung in den Griff zu bekommen ist.

In Russland arbeiten 9 Mio Ukrainer,

in PL zeitweise 500.000 Ukrainer

Es gibt Anfragen aus Bangla Desh nach Arbeitsplätzen in Polen

Es ist besser Migranten zu beschäftigen, die kulturell näher sind.

MOBILITÄT: GESPRÄCHSZUSAMMENFASSUNG - RUMÄNIEN

(Dokument wurde auf Grundlage des Ende Juni 2010 in Graz vorgelegten Methodenvorschlags erstellt).

1 – Zwei Arten Arbeitnehmer: Kurzfristig beschäftigte Saisonarbeiter und langfristig beschäftigte Arbeitnehmer).

Die Mobilitätsfrage betrifft Rumänien in der gleichen Weise wie die übrigen besuchten Mitgliedstaaten, aber es gibt keine amtlichen Statistiken, die genaue Auskunft geben.

Mehr als 4 Millionen Rumänen sind in EU- und Nicht-EU-Länder abgewandert. Vor allem qualifizierte Arbeitskräfte sind weggegangen – gering qualifizierte bleiben eher im Land.

Die Migration ist eher kurzfristig (Saisonarbeiter). Für die anderen Berufe (Ärzte, Ingenieure) besteht in ganz Europa eine große Nachfrage, sie verdienen dort mehr. Die Vermittlung erfolgt häufig über Privatunternehmen, so dass hierüber keine genauen Informationen vorliegen.

Seit drei Jahren setzt in Rumänien eine Zuwanderung ein, auf die das Land nicht vorbereitet ist: Die Zuwanderungsströme asiatischer Arbeitnehmer sind zwar noch nicht groß, zeugen aber dennoch von einem Wandel.

Die rumänischen Behörden möchten die Arbeitsplätze schützen, gleichzeitig aber auch den Arbeitgebern größere Freiheiten bei der Einstellung ausländischer Arbeitnehmer einräumen.

Die Frage der Rückkehr der Rumänen aus dem Ausland und der Nutzung der erworbenen Kompetenzen muss erörtert werden.

2 – Ermittlung der Mobilität der einheimischen, der EU- und Nicht-EU-Bevölkerung und der beruflichen Mobilität.

Siehe kürzlich erfolgte Gründung des Staatssekretariats für Mobilität.

3 – Aufnahme der Arbeitnehmer: Unterkunft - Integration

Abkommen zwischen der rumänischen Regierung und den Regierungen der Herkunftsländer (z.B. China)

4 – Arbeitsbedingungen, Betreuung, Informationen.

Den Gesprächsteilnehmern ist bewusst, dass die partnerschaftlichen Beziehungen ausgebaut werden müssen und dass die Regierung bestimmte Maßnahmen/Initiativen dezentralisieren muss bei gleichzeitiger Stärkung der Autonomie der Sozialpartner.

5 – Sozialer Schutz: Sozialversicherung, Rente. Welche Bedingungen?

Kein besonderes Follow-up – EURES ist besorgt über die soziale Absicherung der Wanderarbeitnehmer in den Aufnahmestaaten, obwohl es eine Regelung über die Gleichbehandlung von nationalen Arbeitnehmern und Wanderarbeitnehmern gibt.

6 - Ausbildung: Berufs- oder Fachausbildung?

Es gibt nur wenig Informationen über Berufsausbildung und Weiterbildung. AGROSTAR erarbeitet ein Projekt über die Entwicklung der beruflichen Weiterbildung, das 12.000 Personen eine Fortbildung ermöglichen soll.

7 – Welche Hindernisse stehen der Mobilität im Wege?

Das überholte Bildungssystem und die Ausbildung der Lehrkräfte, die bisher nicht aktualisiert wurde und dem Stand von vor 1989 entspricht.

Allgemein das geringe Ausbildungsniveau der Arbeitnehmer im Landwirtschaftssektor.

Die politische Klasse hat kein Konzept für die wirtschaftliche und soziale Entwicklung des Landes.

Die rumänischen landwirtschaftlichen Betriebe können keine Saisonarbeiter für kurzfristige Einsätze einstellen.

Die Anforderungen der Arbeitgeber variieren je nach Aufnahmestaat.

Nicht alle Länder haben Mindestlöhne, und das Angebot an qualifizierter Arbeit ist gering.

Nur 16 Mitgliedstaaten (von 27) nehmen rumänische und bulgarische Arbeitnehmer auf.

7 – a) – Welche Faktoren begünstigen die Mobilität?

Qualifikationen und Anerkennung der Erfahrungen in der EU: Die Idee ist interessant.

AGRIPASS wird ein wichtiges Instrument für die Qualifikation der Arbeitnehmer sein.

8 – Gibt es eine mit dem Klimawandel einhergehende Mobilität?

Keine Statistiken über externe Migration, einige regionenübergreifende Bewegungen, die als solche nicht wahrgenommen werden.

9 – Lokale Netzwerke: Gibt es diese?

Sporadische Beziehungen zu Gewerkschaften in den Aufnahmestaaten – EURES-Netzwerk (Vertreterin bei den Gesprächen anwesend).

10 – Wie soll in Bezug auf die Mobilität weiter vorgegangen werden?

Keine besonderen Maßnahmen, bis auf:

- die kürzlich erfolgte Schaffung eines Staatssekretariats für Mobilität (die Verantwortliche war beim Interview zugegen)
- unregelmäßiger Informationsaustausch mit Gewerkschaften der Aufnahmestaaten (Spanien)

11 – Gibt es mit den Arbeitgebern Vereinbarungen über Mobilität?

Keine spezielle Vereinbarung, obwohl die Beziehungen zwischen den Sozialpartnern in diesem Bereich ausgezeichnet sind.

12 – Vertretung der nationalen Arbeitnehmer in den Aufnahmestaaten

Keine spezifischen Angaben, ist jedoch unbedingt erforderlich.

13 – Sonstige Informationen

Die massive Abwanderung von Arbeitnehmern ins Ausland hat die Arbeitslosenquote beträchtlich gesenkt.

Rolle der Personalagenturen: im Aufbau, aber noch wenig Informationen.

MOBILITÄT: GESPRÄCHSZUSAMMENFASSUNG - TSCHECHIEN

(Dokument wurde auf Grundlage des Ende Juni 2010 in Graz vorgelegten Methodenvorschlags erstellt).

1 – Zwei Arten Arbeitnehmer: Kurzfristig beschäftigte Saisonarbeiter und langfristig beschäftigte Arbeitnehmer.

2 - Ermittlung der Mobilität der einheimischen, der EU- und Nicht-EU-Bevölkerung und der beruflichen Mobilität.

Die Tschechische Republik gehört nicht zu den Ländern mit Migrationsproblemen. Das Problem besteht vielmehr darin, dass es den Tschechen schwer fällt, sich innerhalb des Landes zu bewegen. Sie sind eher ortsgebunden. In Tschechien gibt es eine ganze Reihe von Sektoren und Regionen, in denen Arbeitskräftemangel herrscht, während es in anderen Regionen Arbeitslosigkeit gibt. Die Arbeitgeber machen sich dies zunutze und suchen die Arbeitnehmer anderswo. Beispiele sind die Automobilindustrie oder der Handel (Supermärkte), Bergwerke usw.

In der Landwirtschaft gibt es keine fest angestellten ausländischen Mitarbeiter. Aber unter den Saisonarbeiter gibt es Ausländer. Auch Tschechen arbeiten im Ausland, vor allem in der Landwirtschaft und im Haushalt. Sie werden von ausländischen Agenturen eingestellt. Dabei handelt es sich vorwiegend um Tschechen, die in den Grenzgebieten zu Deutschland und Österreich wohnen.

3 - Aufnahme der Arbeitnehmer: Unterkunft - Integration

Es gibt 300.000 Saisonarbeiter, die als Erntehelfer und im Weinbau usw. tätig sind. Die Ausländer unter ihnen kommen aus Polen und der Ukraine. Da ihre Sprachen dem Tschechischen sehr ähnlich sind, haben sie keine Eingliederungsprobleme.

Die tschechischen Arbeitnehmer haben keine Probleme damit, Seite an Seite mit einem Ausländer zu arbeiten. Sie wohnen in den gleichen sehr bescheidenen Unterkünften.

Die niederländischen und spanischen Agenturen sind auf Steuerbetrug spezialisiert. Den Arbeitnehmern zahlen sie sehr wenig (8.000-12.000 Kronen), eine feste Arbeitszeit wird nicht angegeben.

4 - Arbeitsbedingungen, Betreuung, Informationen.

5 - Sozialer Schutz: Sozialversicherung, Rente. Welche Bedingungen?

Die selbständigen Wanderarbeitnehmer müssen in Tschechien einen Sprachtest ablegen, um das Aufenthaltsrecht für Tschechien zu erwerben und in den Genuss der Sozialversicherung zu kommen.

6 - Ausbildung: Berufs- oder Fachausbildung?

Das Arbeitsministerium bietet Schulungen an, die von den Ausländern jedoch nicht in Anspruch genommen werden. Die Arbeitnehmer verfügen über ein sehr niedriges Bildungsniveau.

Die Tschechen, die aus Arbeitsgründen in Ausland gehen, nutzen die Ausbildungsangebote.

Die Berufsausbildung, Erstausbildung und Fortbildung, findet in den staatlichen Berufsschulen statt. Alle zwei Jahre bietet der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern eine Fortbildung an. Jedes Jahr findet in den staatlichen Berufsschulen eine Weiterbildung und eine Schulung über Sicherheit am Arbeitsplatz statt.

7 - Welche Hindernisse stehen der Mobilität im Wege?

7 – a) – Welche Faktoren begünstigen die Mobilität?

Wechselt ein Mitarbeiter den Arbeitsplatz, so bleibt, wenn es einen Arbeitsvertrag gibt, seine Entlohnung gleich und darf nicht gekürzt werden. Wechselt der Mitarbeiter zu einem anderen

Unternehmen, kann er dies unter Einhaltung einer Kündigungsfrist tun. Wird er entlassen, hat er bei einem unbefristeten Vertrag Anspruch auf drei zusätzliche Gehälter.

8 - Gibt es eine mit dem Klimawandel einhergehende Mobilität?

9 - Lokale Netzwerke: Gibt es diese?

10 - Wie soll in Bezug auf die Mobilität weiter vorgegangen werden?

11 - Gibt es mit den Arbeitgebern Vereinbarungen über Mobilität?

12 - Vertretung der nationalen Arbeitnehmer in den Aufnahmestaaten

13 - Sonstige Informationen

Die Gewerkschaft wünscht keine Mobilität ausländischer Arbeitnehmer, weil diese für sehr niedrige Löhne arbeiten und kaum bereit sind, Druck auf die Arbeitgeber auszuüben.

Seitdem die Arbeitslosenquote in der Tschechischen Republik bei 10% liegt (rund 500.000 Arbeitslose), hat die Regierung ein Programm in die Wege geleitet, um ausländische Arbeitnehmer gegen Bezahlung des Flugtickets in ihr Herkunftsland zurückzuschicken. 250.000 bis 300.000 Personen haben von dieser Möglichkeit bereits Gebrauch gemacht.

Eine Freizügigkeit der Wanderarbeitnehmer ist nicht möglich, so lange es so viele Arbeitslose gibt. Zudem werden die Arbeitnehmer von den Arbeitgebern ausgebeutet. Oft haben sie nicht einmal mehr die Mittel, in ihr Herkunftsland zurückzukehren, weil sie den größten Teil ihres Lohns an ihre Familien schicken. Nicht selten kommt es vor, dass sie untereinander verschuldet sind.

Die Beziehungen zwischen Deutschland und Tschechien sind nicht gut, weil Deutschland seine Grenze für osteuropäische Arbeitnehmer geschlossen hat. Aber Tschechien kann nicht alle einreisen lassen.

Unter dem kommunistischen Regime gab es landwirtschaftliche Betriebe und parallel dazu auf Agrartechnik spezialisierte Unternehmen. Diese unterhielten beispielsweise technische Stationen, verfügten über große Maschinen und beschäftigten Facharbeiter. Ein Landwirt mit einem Weizenfeld beauftragte ein anderes spezialisiertes Unternehmen mit der Ernte.

Seit 1990 brauchen die Betriebe keine spezialisierten Unternehmen mehr zu bezahlen, weil sie selbst ihre Maschinen und große Anbauflächen gekauft haben, um unabhängig zu sein. Zudem vermeiden sie es, Mitarbeiter zu beschäftigen. Tschechien verfügt über die niedrigste Arbeitnehmerquote in der EU (1 Person auf 100 ha landwirtschaftliche Fläche), was ein großes Problem für die Gewerkschaft darstellt.

Um dieses Problem zu lösen, muss die Landwirtschaft nach 2013 umstrukturiert werden. Die Subventionen müssen in Betriebe fließen, in denen der Arbeitgeber die Beschäftigung fördert, die Mitarbeiter unter guten Bedingungen arbeiten und die umweltschonend arbeiten. Die Größe des Tierbestands darf für den Erhalt von Subventionen nicht maßgebend sein.

Schwarzarbeit muss ebenfalls vermieden werden, denn viele Arbeitnehmer erhalten nicht den Mindestlohn. Auf diese Weise könnte eine stabile Beschäftigungsstruktur in der Landwirtschaft entstehen.

Die Landwirtschaft ist in einem raschen Wandel begriffen. Die Unternehmen werden standardisiert. Die Preise müssen fallen, und die Subventionen ebenso wie die Produktivität müssen erhöht werden.