



**EFFAT**

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

## EINFÜHRUNGSBERICHT DER FSI EXPERTEN FÜR DIE KONFERENZ IN BRÜSSEL

JUNI 2012

Koordinierung der sozialen Sicherheit im Rahmen der Freizügigkeit der Arbeitnehmer: Beitrag der EFFAT zur Entwicklung bzw. Förderung der Koordinierung zwischen Einrichtungen der sozialen Versicherung und zur Verbesserung der Information im Agrarsektor



## INHALTSVERZEICHNIS

1-Ziele des Projektes .....	3
2-Allgemeine Gestaltung des Projektes .....	5
3-Ergebnisse der Befragungen.....	6
4-Koordinierung der Sozialversicherungsträger: Worüber reden wir?.....	13
Für wen gelten diese Regeln?.....	13
Grundsätze.....	13
Wer zahlt die Rente?.....	14
Wie wird die Altersrente berechnet?.....	14
An wen kann man sich wenden? .....	14
Zugang zur Datenbank der Sozialversicherungsträger:.....	14
Rente im Ausland.....	15
Andere Renten.....	15
5-Aktuelles und Trends .....	15
6-Weitere Aspekte der Untersuchung .....	26
7-Analyse – Empfehlungen – Arbeitsmethode.....	31
8-Leitfaden für die Beschäftigten .....	33



## 1-Ziele des Projektes

Diese Projekt wurde nach einer Ausschreibung der europäischen Kommission (GD Beschäftigung, Soziale Angelegenheit und Chancengleichheit) betreffend „*Massnahmen für die Aufklärung und Information über die Koordinierung der sozialen Sicherheit*“ gestartet. Das Projekt befasst sich mit dem ersten Ziel der Ausschreibung, nämlich mit den „Initiativen und Massnahmen mit einer transnationalen Dimension, die

- Die Zusammenarbeit zwischen des Sozialversicherungsträgern fördern,
- Die Information der Bürger über ihre Pflichten und Rechte, die ihnen die europäischen Verordnungen über die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit gewähren, wenn sie ihr Recht auf Freizügigkeit ausüben.“

In diesem Zusammenhang werden wir uns insbesondere mit zwei Arten von Initiativen befassen:

1. Initiativen zur Förderung der Zusammenarbeit zwischen den Sozialversicherungsträgern auf der Grundlage von mehreren Projekten, die die EFFAT bereits durchgeführt hat (Wanderarbeiter, Entsendung und Saisonarbeit). Im Rahmen dieser Untersuchungen wurde unter anderem folgende Schlussfolgerungen gezogen:

- Die transnationalen Beziehungen sind unterentwickelt und die Sozialpartner sind nur unzureichend integriert. Unser Projekt befasst sich mit dieser Problematik. Wir schlagen daher die Einbeziehung von Sozialversicherungsträgern in das Projekt vor, sowie die Aufnahme von pädagogischen Modulen in die Ausbildungsprogramme unserer nationalen Mitgliedsverbände.
- Die anzuwendenden Verfahren sind nur unzureichend bekannt. Daher ist der Kampf gegen illegale Arbeit nicht effizient. Allein eine bessere Kenntnis der Rechte, der Pflichten und der Risiken bietet die Möglichkeit, dieses Problem besser in Griff zu bekommen.

2. Initiativen zur Verbesserung der Information der Bürger über ihre Rechte und Pflichten

Die Gewerkschaften im Agrarsektor sollten auch entschlossener an den Überwachung- und Beratungstätigkeiten für die entsendeten Arbeiternehmer, der Wander- und Saisonarbeiter teilnehmen. Die EFFAT verfügt über ein Netzwerk von Mitgliedsverbänden auf nationaler Ebene, die mobilitätswillige Arbeiter ausserhalb ihres Ursprungslandes direkt ansprechen können. Zu diesem Zweck müssen aber zuerst folgende Voraussetzungen geschaffen werden:



- Bildung einer besonderen Unterstützungsstruktur für die entsendeten, die Wander- und Saisonarbeiter in der Landwirtschaft;
- Schaffung eines Internet-Portals für die gleiche Zielgruppe, der auf der Grundlage eines Abkommens gemeinsam von den nationalen Verbänden und den Versicherungsträgern verwaltet wird.
  - Veröffentlichung von praktischen Informationen auf den Portals der nationalen Verbände mit Links zu anderen Webseiten;
  - Erstellung eines gemeinsamen Leitfadens auf der Grundlage der bereits in einigen Mitgliedsstaaten bestehenden Leitfäden (ausgearbeitet im Rahmen von in unserem Sektor durchgeführten transnationalen Projekte) durch Vermittler und/oder Nutzer von Wander- und Saisonarbeiter und die Leiharbeiterfirmen;
  - Erarbeitung eines pädagogischen Leitfadens für die Ausbilder der nationalen Verbände zur Benutzung im Rahmen der Ausbildungsprogramme der Mitglieder.

Dieses Projekt hat zwei Ziele:

1. Beitrag zur Förderung der Zusammenarbeit zwischen den Sozialversicherungsträgern und der Mitgliedsverbänden der EFFAT;
2. Beitrag zu Verbesserung der Information der Bürger über ihre Rechte und Pflichten zur Unterstützung der Sozialversicherungsträger im Agrasektor.

Ausserdem sei nochmals darauf hingewiesen, dass die Frage der Koordination bereits im Rahmen des Projektes über Mobilität von 2008 und 2009 angesprochen worden ist.



## 2-Allgemeine Gestaltung des Projektes

Vier Arten von Massnahmen:

MASSNAHMEN	INHALTE
<p><u>1-Vorbereitung</u></p> <p>4 Aspekte</p> <p>Online-Verbreitung auf: <a href="http://www.agri-info.eu">www.agri-info.eu</a></p>	<p>a)-Untersuchung von fünf Aspekten : Zusammenfassung der bisher geleistete Arbeit, Erfassung der bestehenden Koordinationsformen, (BG-DE-DK-ES-FR-IT-PL-RO-SV), Kooperationsabkommen, Vorgehensweisen der Arbeitgeber, Untersuchungen</p> <p>b)-Analyse, Ausarbeitung von Empfehlungen und einer Arbeitsmethode</p> <p>c)-Erarbeitung eines Handbuchs und eines pädagogischen Moduls für die Ausbildungsprogramme</p> <p>d)-Erstellung eines Leitfadens für die Arbeitnehmer</p>
<p><u>2-Validierung</u></p>	<p>Zwei Seminare : Italien – Rumänien</p> <p>Im Rahmen dieser zwei Seminare werden ein erster Bericht sowie eine Reihe von Informationen vorgestellt. Eine Debatte zur Ergänzung und Aktualisierung dieser Informationen ist auch geplant.</p>
<p><u>3-Entscheidung und Verbreitung</u></p>	<p>In einer Abschlusskonferenz werden die endgültigen Ergebnisse des Projektes sowie ein Umsetzungsplan für die betroffenen Mitgliedsstaaten vorgestellt (9 Mitgliedsstaaten: BG-DE-ES-FR-IT-PL-RO).</p>
<p><u>4-Auswertung und Follow-up</u></p>	<p>Sämtliche Diskussionen und Beiträge werden im Rahmen einer Auswertungssitzung analysiert. Folgende Entscheidungen werden getroffen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Auf Welche Weise sollen die Ergebnisse im Ausschuss für Sozialdialog (Landwirtschaft) vorgestellt werden?</li> <li>• Auf Welche Weise sollen die Ergebnisse an alle Agrar-gewerkschaften der Mitgliedsstaaten verbreitet werden?</li> <li>• Gibt es andere Verbreitungsformen an andere Sektoren und Organisationen?</li> </ul>



### 3-Ergebnisse der Befragungen

Zwei Arten von Untersuchungen waren geplant:

a - Die eine befasst sich mit Ihren Verbänden. Zu diesem Zweck wurde Ihnen ein vollständiges Dokument übermittelt. Bei dem Seminar von LECCE haben sich die anwesenden Organisationen ausführlich damit auseinandergesetzt und mögliche Antworten ausgearbeitet. Dieses Dokument, das einem nationalen Bericht ähnlich ist, gliederte sich in vier Teilen auf:

#### Erster Teil – Nationale Systeme der sozialen Sicherheit

Zwei Themen wurden vorgeschlagen:

A-GESUNDHEITS- UND UNFALLVERSICHERUNG

B-RENTENVERSICHERUNG

Der vorliegende Bericht enthält allgemeine Angaben, die aus einer Reihe von Tabellen, die praktisch alle betroffenen Länder ausgefüllt haben, stammen. Diese Daten wurden während der Konferenz diskutiert. Nach der Validierung werden diese Daten, die Diskussion und ihre Schlussfolgerungen auf der in diesem Bericht bereits erwähnte Internet-Seite veröffentlicht mit einer Verbindung zur den Internetseiten der teilnehmenden Verbände.

#### Zusammenfassung:

Das Ziel der Kollisionsnormen ist folgendes:

- Die Wanderarbeiter sowie die aus den anderen EU-Mitgliedsstaaten ausgewanderten Arbeitnehmer müssen von einem Versicherungssystem gedeckt sein;
- Es muss verhindert werden, dass die Gesetzgebung mehrerer Länder gleichzeitig angewandt wird;
- Es muss verhindert werden, dass der Versicherungsschutz verlorenght, falls keine gesetzliche Bestimmung – auch innerhalb eines Landes – anwendbar ist.

Auf den ersten Blick, scheine alle Probleme gelöst zu sein!

Im Agrarsektor gibt es jedoch eine ganze Reihe von unterschiedlichen Arbeitsbedingungen. Sind alle Arbeitnehmer versichert?

Jeder Arbeitnehmer unterliegt einer durch den Staat reglementierte und kontrollierten Krankenversicherung. In den meisten Ländern ist der Arbeitnehmer ab Beginn seiner Tätigkeit pflichtversichert.



Alle Arbeitnehmer sind (gesetzlich) durch eine Unfallversicherung gegen Unfälle geschützt. Der Arbeitnehmer ist ab Beginn seiner Tätigkeit pflichtversichert.

In allen Ländern gibt es eine Arbeitslosenversicherung. Die Anwartschaftszeiten sind aber unterschiedlich. Aus diesem Grund sind Wander- und Saisonarbeiter häufig nicht gegen Arbeitslosigkeit versichert.

Alle Arbeitnehmer sind rentenversichert. Die Anwartschaftszeiten sind unterschiedlich und es gibt Ausnahmen. Alle Arbeitnehmer sind nicht gedeckt, dies gilt insbesondere für die Wanderarbeiter.

In einigen Ländern (Deutschland) gibt es auch eine besondere Pflegeversicherung.

### Besondere Regelungen/Gute Beispiele

Es gibt tarifvertragliche Zusatzrentensysteme (wie beispielsweise in Deutschland). Für Schwerarbeit gibt es die Möglichkeit der Frührente (Hackerregelung in Österreich).

### Schlussfolgerung

In allen Ländern besteht das Recht auf soziale Grundsicherung. Dennoch gibt es eine Reihe von Bestimmungen und Möglichkeiten, diesen Grundsatz zu umgehen, wie beispielsweise

- Die Schwarzarbeit,
- Die Nichteinhaltung der Regeln,
- Von den Staaten verabschiedete Ausnahmebestimmungen.

Nicht alle Arbeitnehmer erhalten einen ausreichenden sozialen Schutz.

Besondere Probleme:

- Geringfügige Entschädigung im Fall von Arbeitslosigkeit,
- Unzureichende oder keine Beiträge in die Rentenversicherung – Folge: Immer mehr ältere Menschen werden unter der Armutsgrenze leben;
- Kollision mit dem zweiten Pfeiler der GAP: Kampf gegen die Armut in den ländlichen Gebieten.



## Zweiter Teil – Behandlung der Wanderarbeiter

Es war ausserordentlich schwierig, Daten zu sammeln über:

1. Die Anzahl der A1(E101)-Bescheinigungen;
2. Beschreibung der Probleme;
3. Informationssysteme und –Möglichkeiten
4. Erfassung der der Koordinierungspraktiken zwischen den Versicherungsträgern.

Keine befragte Organisation war in der Lage, uns präzise Antworten zu geben. Wir sind hier mit einer grundsätzlichen Schwierigkeit konfrontiert, die jegliche Initiative zur Förderung von einer dynamischen Beziehung zwischen den Sozialpartnern und den Sozialversicherungsanstalten hemmt. Im Rahmen eines früheren Projektes in Frankreich haben wir einen Anfang von regelmässigeren Kontakten beobachtet. Sie wurden jedoch wieder abgebrochen. Diese Bemühungen sollten fortgesetzt werden, denn allein mit einem solchen Ansatz werden die nationalen Verbände in der Lage sein, die nachfragenden Arbeitnehmer sachgerecht über Mobilitäts- und Koordinierungsprobleme zu beraten (siehe unten). Die Gewerkschaften vertreten schliesslich die Arbeitnehmer, deren Erwartungen daher durchaus legitim sind.

Eine fünfte Frage wurde auch angesprochen: Initiativen zur Verbesserung der Information der Bürger über ihre Rechte und Pflichten. Folgende Ansätze wurden vorgeschlagen:

- Schaffung einer besonderen Unterstützungsstruktur für die entsendeten, die Wander- und Saisonarbeiter in der Landwirtschaft;
- Schaffung eines Internet-Portals für die gleiche Zielgruppe (mit einem Link zum EURAXESS-Portal), der auf der Grundlage eines Abkommens gemeinsam von den nationalen Verbänden und den Versicherungsträgern verwaltet wird.
  - Veröffentlichung von praktischen Informationen auf den Portals der nationalen Verbände und Links zu anderen Webseiten;
  - Erstellung eines gemeinsamen Leitfadens auf der Grundlage der bereits in einigen Mitgliedsstaaten bestehenden Leitfäden (ausgearbeitet im Rahmen von in unserem Sektor durchgeführten transnationalen Projekten) durch den Vermittler und/oder Nutzer von Wander- und Saisonarbeitern und die Leiharbeiterfirmen;
  - Erarbeitung eines pädagogischen Moduls für die Ausbilder der nationalen Verbände zur Benutzung im Rahmen der Ausbildungsprogramme der Mitglieder.



Eine deutliche Mehrheit hat sich für eine Webseite ausgesprochen. Dieses Instrument muss aber benutzerfreundlich sein, insbesondere in sprachlicher Hinsicht. Darauf werden wir später noch zurückkommen.

b-Die zweite Untersuchung befasste sich mit einer Gruppe von Arbeitnehmern aus den betroffenen Ländern:

Der Fragebogen richtete sich an zwei Kategorien von Arbeitnehmern:

Zurückgekehrte Arbeitnehmer	Arbeitnehmer mit laufendem Vertrag
Befragung einer Gruppe von Arbeitnehmern aus den am stärksten betroffenen Ländern (Bulgarien, Rumänien); Diese Befragung befasste sich mit ihrer eigenen Erfahrung bei der Ausführung ihres Arbeitsvertrages in einem anderen Mitgliedstaat. Diese Arbeitnehmer sind Mitglieder einer Gewerkschaft (FSNZ/FITUA, NFZGS-PODKREPA und AGROSTAR).	Befragung von Arbeitnehmern mit laufendem Vertrag, die in einem anderen Land arbeiten.

Der Inhalt des Fragebogens war flexibel gestaltet. Dennoch gingen die Fragen um folgende Punkte:

1. Aufdeckung der Informationslücken vor der Abreise der Arbeitnehmer;
2. Bestimmung des notwendigen Informationsniveaus

Wir haben nicht alle erwünschten und notwendigen Angaben erhalten, um eine ausführliche Bestandsaufnahme zu machen und eine realitätsgetreue Zusammenfassung zu erstellen. Allein zwei Länder haben geantwortet, wir erwarten die Ergebnisse eines dritten Landes.



## Zusammenfassung der Ergebnisse:

### Ä Bulgarien:

Bei der Ausführung seiner Aufgabe im Rahmen dieses Projektes hat sich der Verband der unabhängigen Agrargewerkschaften an die nationalen Institutionen gewandt, die zuständig für die Koordinierung der sozialen Sicherheit (Verordnung EG 883/2004 des europäischen Parlamentes und des Rates zur Koordinierung der sozialen Sicherheit) sind. Es handelt sich um folgende Institutionen: die nationale Versicherungsanstalt, die staatliche Agentur für Einnahmen, die nationale Krankenkasse und das Amt für Sozialhilfe des Ministeriums für Arbeit und soziale Angelegenheiten. Ein Seminar wurde durchgeführt. Sämtliche Versicherungsfragen der Arbeitnehmer in der Landwirtschaft unter besonderer Berücksichtigung der Freizügigkeit der Arbeitnehmer und der Beschäftigung im Ausland wurden untersucht. Dabei wollten wir relevante Angaben über Informationsaustausch zwischen den für die soziale Sicherheit in der Landwirtschaft zuständigen Institutionen sammeln. Für den Agrarsektor war dies eine grosse Herausforderung, da es in der Tat um die Suche und Formulierung von Alternativen ging mit dem Ziel, die Hindernisse für die grenzüberschreitende Mobilität der Landarbeiter abzubauen.

Ein weiterer Ansatz bestand darin, drei bulgarische Staatsbürger, die in Landwirtschaft in mehreren Mitgliedstaaten gearbeitet und inzwischen nach Bulgarien zurückgekehrt sind, zu befragen. Bei diesen Gesprächen haben sie Fragen gestellt, was darauf hinweist, dass bulgarische Arbeitnehmer sich dieser Fragen der sozialen Sicherheit und der Rechte der Arbeitnehmer im Ausland wohl bewusst sind. Um den Bedarf an Informationen zu untersuchen, mussten wir herausfinden, welche Informationen sie als notwendig für ihre Tätigkeit in der Landwirtschaft erachteten. Die seit 2007 in der EU geltende Freizügigkeit für bulgarische Arbeitnehmer wirft weiter noch andere Fragen auf, die mit der Garantie und dem Schutz der Zivilgesellschaft, der Arbeit und der sozialen Rechte verbunden sind. Die Arbeitnehmer mit einem Arbeitsvertrag, die unabhängig Beschäftigten, die Beamten, die Studenten, die Rentner, die Touristen und andere Kategorien von Bürgern, die das Recht auf Niederlassung und Freizügigkeit innerhalb der europäischen Union ausüben, sind mit einer Reihe von heiklen Fragen konfrontiert, wie zum Beispiel: wer übernimmt die Krankenhauskosten im Falle einer Krankheit oder eines Unfalls während des Auslandsaufenthalts? Wer zahlt die Rente für einen im Ausland niedergelassenen Rentner? Wer zahlt das Arbeitslosengeld, das Kindergeld für im Ausland niedergelassene Berechtigte? Wie und in welchem Land sollen die Sozial- und Krankenversicherungsbeiträge entrichtet werden? Welche Beantwortungsfristen.....? Die Bestimmungen für einen effektiven sozialen Schutz bei der Ausübung der Grundrechte in der EU beantworten diese Fragen. Ein Teil dieser Bestimmungen befindet sich in der Verordnung 883/2004 und wurde in die bulgarische Gesetzgebung und in das Sozialgesetzbuch aufgenommen. Die Gleichbehandlung der Bürger



gehört zu den wichtigsten Grundsätzen. Dazu gehören auch die Gleichbehandlung bei der Auszahlung von Leistungen und Einkommen im Falle von Ereignissen, die der Zusammenrechnung von Leistungen im Wege stehen. Sie sieht weiter die Anwendung einer einheitlichen Gesetzgebung sowie die Versicherungspflicht im Land, in dem die Arbeit erbracht wird, vor. Die in Bulgarien für die Umsetzung dieser Bestimmungen zuständigen Institutionen sind die nationale Versicherungsanstalt, die staatliche Agentur für Einnahmen, die nationale Krankenkasse und das Amt für Sozialhilfe des Ministeriums für Arbeit und soziale Angelegenheiten.

Die Gewerkschaften sind in diesem Prozess der Umsetzung der Bestimmungen zu Koordinierung der sozialen Sicherheit in der EU einbezogen. Der Bund der unabhängigen Gewerkschaften Bulgariens hat ein Netz von Experten in den Bereichen Arbeits- und Sozial- und Europarecht gegründet, mit dem Ziel an der Lösung von kollektiven oder individuellen arbeitsrechtlichen Konflikten mitzuwirken. Der Verband der unabhängigen Landarbeitergewerkschaften nimmt aktiv auch daran teil. Dieses Netz von Sachverständigen bildet auch die Grundlage für den Erhalt und die Weiterentwicklung des Sachverständigen auf regionaler und sektoraler Ebene. Diese Experten unterstützen auch die Tarifverhandlungen, fördern die Einhaltung der sozialen Rechte und den Austausch von Informationen, Erfahrungen und Fachwissen. CITUB/KNSB hat auch sogenannte Unternetzwerke eingerichtet, die sich mit Fragen der Rechte über Sicherheit befassen. Sie verbreiten auch Informationen über die Freizügigkeit innerhalb der EU und geben gezieltere Auskunft über die Rechte der bulgarischen Staatsangehörigen, die in den wichtigsten Ländern wie Griechenland, Grossbritannien, Österreich, Spanien und Deutschland arbeiten wollen. Wie soll die Verordnung in der Landwirtschaft angewendet werden? Eine wichtige Schlussfolgerung kann gezogen werden: die meisten bulgarischen Landarbeiter kennen kaum ihre Bürger- Sozial- und Arbeitsrechte. Sie laufen daher Gefahr, eine Arbeit nur auf der Grundlage einer mündlichen Abmachung ohne eigentlichen Arbeitsvertrag und daher ohne Sozialrechte anzunehmen. Im Laufe der von FNSZ geführten Gespräche hat sich herausgestellt, dass die Information der Arbeitnehmer bevor sie ihr Land verlassen äusserst wichtig für ihre Emanzipation ist. Auf die Frage „Wie haben Sie diese Arbeit im Ausland gefunden?“ antworteten die drei Befragten „durch persönliche Kontakte und Empfehlungen von Freunden“. Sicherlich sind diese Gespräche nicht repräsentativ. Es ist jedoch festzustellen, dass man sich nicht an die offiziellen Instanzen wendet, um einen Arbeitsplatz in der Landwirtschaft zu suchen.



## Ä Rumänien:

Insgesamt wurden 20 Personen befragt.

MÄNNER : 13	FRAUEN : 7
-------------	------------

Arbeitsland :

Deutschland	Belgien	Zypern	Spanien	Italien	Vereinigtes Königreich
2	2	1	11	4	2

Anmerkung: Die Summe ist höher als 20, weil einige in mehreren Ländern gearbeitet haben.

Die Arbeit wurde in verschiedenen Sektoren und/oder Berufen erbracht: 9 arbeiteten im Bausektor, 3 in der Gebäudeüberwachung, 2 als Bedienung im Hotel- und Gaststättengewerbe, 1 im Pflegedienst für ältere Personen, 1 in einer Möbelfabrik, 1 KFZ-Mechaniker, 1 Fahrer, 1 in einer Keramikfabrik, 1 Babysitter, 1 Textilarbeiter und 1 Typograph.

Die Hälfte hat zwischen 4 und 10 Jahren im Gastland gearbeitet Die andere Hälfte hatte im Schnitt einen Arbeitsvertrag mit einer kürzeren Dauer (von 3 Monaten bis einem Jahr).

55 % haben angegeben, dass sie ausreichend Informationen über die Sozialversicherung erhalten haben, bevor sie ihr Land verlassen haben (diese Angabe wurde im Nachhinein eingereicht). Gleichzeitig haben diese Personen den Gesundheitsdienst nicht in Anspruch genommen. 30 % sind der Auffassung, dass die Informationen unzureichend waren und 15 % haben nicht geantwortet. So gut wie keiner der Befragten musste sich an den Verwaltungsdienst der Sozialversicherung des Gastlandes wenden.

Auch 55 % der Befragten sind der Auffassung, dass Informationen über Krankenversicherung, Arbeitsunfälle, Rentenansprüchen und allgemein über weitere soziale Rechte, worauf sie ab ihrem ersten Arbeitstag Anspruch haben, nützlich sind. Die anderen haben nicht geantwortet. Die Informationen sind meist direkt vermittelt worden (von Hand zu Hand oder bei der Unterzeichnung des Arbeitsvertrages, per E-Mail, Telefon, usw. Alle Möglichkeiten wurden angegeben.

Eine letzte Frage bedarf einer grundlegender Untersuchung, die bereits im Rahmen eines Projektes 2011 eingeleitet wurden: 19 von den 20 Befragten sind der Auffassung, dass die Unterstützung durch eine Gewerkschaft im Land, in dem sie arbeiten, von grossem Vorteil wäre.



## 4-Koordinierung der Sozialversicherungsträger: Worüber reden wir?

### ▣ Grundregeln

Die Gesetzgebung zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit ist kein europäisches einheitliches System, das die nationalen Systeme ersetzt. Die Mitgliedstaaten entscheiden aufgrund ihrer Gesetzgebung, wer darauf Anspruch hat, legen die Bedingungen fest und bestimmen die Höhe der Leistungen. Die EU-Verordnung sieht jedoch gemeinsame Regeln vor, um die Rechte der innerhalb Europas mobilen Bürger zu schützen (EU27, Island, Lichtenstein, Norwegen und Schweiz).

### Für wen gelten diese Regeln?

- Diese Regeln gelten für Staatsangehörige sowie für ihre Familienangehörigen der Mitgliedsstaaten der EU, Islands, Lichtensteins, Norwegens und der Schweiz und in einem dieser Länder versichert sind oder waren;
- Für Staatenlose oder Flüchtlinge und ihre Familienangehörigen, die in der EU, in Island, Lichtenstein, Norwegen oder in der Schweiz wohnen und in einem dieser Länder versichert sind oder waren;
- Für Staatsangehörige und ihre Familienangehörigen von Drittstaaten, die legal auf dem Gebiet der EU wohnen.

### Grundsätze

1. Der Arbeitnehmer unterliegt den Rechtsvorschriften eines Mitgliedstaates. Er zahlt nur Beiträge in diesem Land. Die Sozialversicherungsträger entscheiden über die anzuwendenden Rechtsvorschriften. Daher kann der Arbeitnehmer nicht selbst auswählen.
2. Die Pflichten und Rechte sind die gleichen wie die der Staatsangehörigen des Landes, das den Versicherungsschutz gewährt. Das ist der „Grundsatz der **Gleichbehandlung oder der Nichtdiskriminierung**“.
3. Die vorangegangenen Versicherungszeiten, Arbeits- oder Aufenthaltsperioden in einem anderen Land werden für die Festlegung der Leistungen angerechnet.
4. Wenn der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Geldleistung in einem Land hat, kann er sie grundsätzlich erhalten, auch wenn nicht in diesem Land wohnhaft ist. Das ist der Grundsatz der „**Exportierbarkeit**“.



Am 1. Mai 2010 sind zwei neue Verordnungen zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit in Kraft getreten (Verordnungen 883/2004 und 987/2009).

Weitere Information können auf folgenden Webseiten erhalten: <http://ec.europa.eu/social> und [www.tress-network.org](http://www.tress-network.org) (Expertennetz trESS).

## **☑ Rente**

Folgende Regeln gelten für Arbeitnehmer die in einem oder mehreren Mitgliedstaaten sowie in Island, Lichtenstein, Norwegen oder in der Schweiz gearbeitet haben oder wohnhaft sind.

### Wer zahlt die Rente?

- Die Versicherungszeiten in jedem Land werden zusammengerechnet, bis der Arbeitnehmer das Rentenalter erreicht.
- Jedes Land, in dem er mindestens ein Jahr rentenversichert war, zahlt ihm eine Altersrente, sobald er das in diesem Land geltende Rentenalter erreicht hat.
- Wenn beispielsweise ein Arbeitnehmer in drei Ländern gearbeitet hat, wird er drei getrennte Altersrenten beziehen.

### Wie wird die Altersrente berechnet?

Die Höhe der Altersrente ist abhängig von den Versicherungszeiten in jedem Land: Die Höhe der von jedem Land gezahlte Rente entspricht den Zeiten, während denen er in den jeweiligen Ländern sozialversichert war. Er erhält eine Zusammenfassung (P1-Dokument), die ein Überblick über die Entscheidungen der durch seinen Antrag betroffenen Länder enthält.

### An wen kann man sich wenden?

Wenn der Arbeitnehmer in mehreren Ländern gearbeitet hat, muss er seinen Rentenantrag im seinem Wohnstaat stellen, es sei denn, er hat nie in diesem Land gearbeitet. In diesem Fall muss er seinen Antrag an den Staat richten, in dem er zuletzt gearbeitet hat.

### Zugang zur Datenbank der Sozialversicherungsträger:

Europäische Kommission >Beschäftigung, Soziales und Integration>Ihre Rechte in den einzelnen Ländern. Das Portal ist besonders attraktiv: wenn sie auf ein Land klicken, erhalten alle nötigen Informationen in 23 Sprachen (<http://ec.europa.eu/social>).



## Rente im Ausland

Ein Arbeitnehmer erhält seine Rente unabhängig davon, wo er innerhalb Europas ([EU 27 + Island, Liechtenstein, Norwegen und die Schweiz](#)) seinen Wohnsitz hat oder sich aufhält.

## Andere Renten

Grundsätzlich gelten die für die Altersrente festgelegten Regeln auch für [Invaliditätsrenten](#) sowie [Hinterbliebenenrenten](#).

## 5-Aktuelles und Trends

Am 16. Februar 2012 hat die Kommission ein Weissbuch [KOM(2012)55 final] mit dem Titel „Eine Agenda für angemessene, sichere und nachhaltige Pensionen und Renten“ veröffentlicht. Dieses enthält zahlreiche Informationen, schlägt mehrere Ansätze vor, wovon einige in einigen Mitgliedstaaten bereits umgesetzt sind und häufig soziale Protestaktionen ausgelöst haben.

Auszüge aus diesem Weissbuch:

*In ihren Jahreswachstumsberichten 2011 und 2012 hat die Kommission Eckpunkte für Renten- und Pensionsreformen herausgearbeitet, die zu einer wachstumsfreundlichen Konsolidierung der Finanzen beitragen sowie angemessene und langfristig finanzierbare Renten und Pensionen sichern sollen. In den Jahreswachstumsberichten wurde betont, dass zur Erreichung dieser Ziele ein ausgewogeneres Verhältnis zwischen Berufs- und Ruhestandsjahren erreicht und die Zusatz-Altersvorsorge gefördert werden müssen. Im Detailempfahl die Kommission:*

- (a) *das Ruhestandsalter an die gestiegene Lebenserwartung zu koppeln;*
- (b) *den Zugang zu Frühpensions- bzw. -rentensystemen und anderen frühzeitigen Ausstiegsmöglichkeiten einzuschränken;*
- (c) *die Verlängerung der Lebensarbeitszeit durch besseren Zugang zu lebenslangem Lernen, Anpassung der Arbeitsplätze an eine Belegschaft mit höherer Diversität, Ausbau von Beschäftigungschancen für ältere Arbeitskräfte und Unterstützung des aktiven und gesunden Alterns zu fördern;*
- (d) *das Ruhestandsalter für Frauen und Männer anzugleichen und*
- (e) *den Ausbau der Zusatz-Altersvorsorge zu fördern, um das Ruhestandseinkommen zu erhöhen.*



Es scheint uns angebracht, auf weitere Untersuchungen hinzuweisen, die einen Zusammenhang zwischen dem Rückgang der möglichen Lebenserwartung und der Erhöhung des Rentenalters festgestellt haben.

Die Analyse und der Empfehlungen der Kommission der fünf in LECCE anwesenden Länder sind in der nachfolgenden Tabelle enthalten. Jedes Land hatte gegebenenfalls die Möglichkeit, diese Auswertung zu kommentieren.

MITGLIEDSTAAT		DEUTSCHLAND			
Lebenserwartung mit 65 M/F (2010)	Erwerbsaustrittsalter M/F (2009)	Regelpensions bzw. -rentenalter M/F (2009)	Regelpensions bzw. -rentenalter M/F (2020)	Anhebung des Regelpensions bzw. -rentenalters nach 2020 M/F	Vermögen in Pensionsfonds in % des BIP 2009
17,8/ 20,9	62,6/ 61,9	65/65	65a9m/ 65a9m	67/67	5,2
Länderspezifische Empfehlungen in Bezug auf Pensionen bzw. Renten (oder entsprechende Bestimmungen im "Memorandum of Understanding")					
Jüngste Reformen/Anmerkungen					
2007 wurde die Anhebung des Regelpensions- bzw. -rentenalters von 65 auf 67 im Zeitraum 2012 bis 2029 beschlossen. Die Reform wird jedoch zu einer Verringerung der Pensionen/ Renten führen, die durch eine kapitalgedeckte Altersversorgung ausgeglichen werden soll. Um wachsender Altersarmut vorzubeugen, kündigte die Ministerin für Arbeit und Soziales die Einführung einer „Zuschussrente“ an, die nun erörtert wird. Außerdem ist eine Ausdehnung der Sozialversicherungspflicht auf Selbständige im Gespräch, die bislang nicht in die gesetzliche Rentenversicherung einzahlen müssen.					
Kommentar der Gewerkschaft :					
Einer Untersuchung zufolge kann man mit 9,11 € pro Arbeitsstunde eine Mindestrente nach 45 Jahren Beitragszahlung erhalten. Wir müssen die Armut im Alter bekämpfen – siehe dazu die Aussagen im 2. Pfeiler der gemeinsamen Agrarpolitik (GAP).					



MITGLIEDSTAAT		ÖSTERREICH			
Lebens- erwartung mit 65 M/F (2010)	Erwerbs- austrittsalter M/F (2009)	Regelpensions bzw. rentenalter M/F (2009)	Regelpensions bzw. rentenalter M/F (2020)	Anhebung des Regelpensions bzw.- rentenalters nach 2020 M/F	Vermögen in Pensions- fonds in % des BIP 2009
17,9/ 21,4	62,6/ 59,4	65/60	65/60	65/65	4,9
Länderspezifische Empfehlungen (LSE) in Bezug auf Pensionen bzw. Renten (oder entsprechende Bestimmungen im Memorandum of Understanding)					
LSE 3 – Einleitung von Schritten in Abstimmung mit den Sozialpartnern und gemäß den nationalen Praktiken, um den Zugang zur derzeitigen Frühpensionsregelung für Langzeitversicherte weiter zu begrenzen und Schritte einzuleiten, um die Übergangszeit für die Harmonisierung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters für Frauen und Männer zu verkürzen, damit die langfristige Tragfähigkeit und die Angemessenheit des Pensionssystems sichergestellt werden kann; strenge Anwendung der Voraussetzungen für den Zugang zur Invaliditätspension.					
Jüngste Reformen/Anmerkungen					
2010 wurden zwei Reformbereiche festgelegt: Erstens gelten ab 2014 strengere Regeln für den vorzeitigen Ruhestand, bei denen der langfristige Versicherungsverlauf zugrunde gelegt wird („Hacklerregelung“); dabei wird die Altersgrenze um zwei Jahre angehoben, d. h. von derzeit 60 auf 62 Jahre (Männer) bzw. von derzeit 55 auf 57 Jahre (Frauen), und nur aktive Erwerbstätigkeit wird als Beitragszeit gewertet. Zweitens ist die Teilnahme an einer Rehabilitationsmaßnahme nun Voraussetzung für die Gewährung einer Invaliditätspension. Zudem wurde ein zentralisiertes System für die Bearbeitung von Anträgen auf Invaliditätspension eingeführt. Es wurde eine Arbeitsgruppe zur Entwicklung weiterer Reformmaßnahmen auf Grundlage eines im Oktober 2011 vorgelegten Vorschlags der Sozialpartner eingerichtet.					
Kommentar der Gewerkschaft :					
Unser Rentensystem ist im Gespräch. Wir haben ein einheitliches System mit einheitlichen Kassen. Die Versicherung ist paritätisch strukturiert und deckt sowohl österreichische Staatsbürger wie auch Ausländer. Sparpläne sind auch im Gespräch und wir rechnen mit einer Verschlechterung der Situation. Bis 2014 können die Frauen mit 60 in Rente gehen. Das Rentenalter für Männer und Frauen soll angeglichen werden. Dafür ist eine Übergangsperiode vorgesehen. Die Arbeitsunfähigkeitsversicherung gilt bis 55 Jahre.					



Rehabilitationsmassnahmen sind vorgesehen. Zur Zeit ist das System der sozialen Sicherheit Gegenstand von Diskussionen. Es besteht die Möglichkeit der Frühverrentung, wonach die Männer zwischen 62 und 65 in Rente gehen können. Sie müssen jedoch 45 Jahre gearbeitet haben. Die Frauen sind nicht davon betroffen, da ihr Rentenalter bei 60 liegt. Die Arbeitnehmer, die Schwerarbeit geleistet haben oder gesundheitliche Probleme haben, können auch früher in Rente gehen. Um in den Genuss der vollen Rente zu kommen, müssen sie jedoch nachweisen, dass 10 Jahre eine Schwerarbeit geleistet haben. Das Parlament wird eine Übergangszeit mit einer vereinfachten Berechnungsmethode verabschieden. Wenn die Mindestversicherungsdauer (zwei Jahre Erwerbstätigkeit) nicht erreicht ist, wird keine Altersrente gewährt. Wir haben zahlreiche Probleme in der Forstwirtschaft.

MITGLIEDSTAAT		BULGARIEN			
Lebens- erwartung mit 65 M/F (2010)	Erwerbs- austrittsalter M/F (2009)	Regelpensions bzw. rentenalter M/F (2009)	Regelpensions bzw. rentenalter M/F (2020)	Anhebung des Regelpensions bzw.- rentenalters nach 2020 M/F	Vermögen in Pensions- fonds in % des BIP 2009
13,6/ 17	64,1/ 64,1	63/60	63/60	65/63	n. z.
Länderspezifische Empfehlungen (LSE) in Bezug auf Pensionen bzw. Renten (oder entsprechende Bestimmungen im Memorandum of Understanding)					
LSE 3 – Durchführung der mit den Sozialpartnern bei der laufenden Rentenreform vereinbarten Schritte, Beschleunigen einiger Schlüsselmaßnahmen, die dazu beitragen würden, das tatsächliche Renteneintrittsalter zu erhöhen und das frühe Ausscheiden aus dem Beruf zu verringern, wie das stufenweise Erhöhen der für die Sozialversicherung zurückzulegenden Zeiten, und Stärkung von Maßnahmen, die es älteren Arbeitnehmern ermöglichen, länger beschäftigt zu bleiben.					
Jüngste Reformen/Anmerkungen					
Zunächst sah die Reform 2011 für die Zeit zwischen 2021 und 2026 eine Anhebung des Regelpensions- bzw. -rentenalters von 63/60 (M/F) auf 65/63 vor bzw. für Personen ohne volle Beitragszeit eine Anhebung auf 67 (geschlechtsunabhängig, nach 2024). Weitere Maßnahmen sind eine Verlängerung der Beitragszeit bei mehreren Berufsgruppen, Beitragsanhebungen in den Jahren 2011 und 2017 und eine Anhebung der Ansparraten im Jahr 2017. Mitte November 2011 schlug die Regierung im Rahmen der Parlamentsdebatte über den Haushaltsentwurf 2012 vor, einige der ursprünglich für 2021 vorgesehenen					



Schlüsselemente der Rentenreform erheblich vorzuziehen. Hierzu verabschiedete das Parlament Anfang Dezember 2012 Gesetzesänderungen zur schrittweisen Anhebung des Regelpensions- bzw. -rentenalters für beide Geschlechter um 4 Monate pro Jahr ab dem 1. Januar 2012, bis ein Regelalter von 65 Jahren (Männer) bzw. 63 Jahren (Frauen) erreicht ist.

MITGLIEDSTAAT		SPANIEN			
Lebens- erwartung mit 65 M/F (2010)	Erwerbs- austrittsalter M/F (2009)	Regelpensions bzw. rentenalter M/F (2009)	Regelpensions bzw. rentenalter M/F (2020)	Anhebung des Regelpensions bzw.- rentenalters nach 2020 M/F	Vermögen in Pensions- fonds in % des BIP 2009
18,5/ 22,7	61,2/ 63,4	65/65	65/65 (66 J 4 M/ 66 J 4 M)	67/67	8,1
Länderspezifische Empfehlungen (LSE) in Bezug auf Pensionen bzw. Renten (oder entsprechende Bestimmungen im Memorandum of Understanding)					
LSE 2 – Annahme der vorgeschlagenen Rentenreform, um das gesetzliche Renteneintrittsalter anzuheben und die Zahl der Arbeitsjahre für die Berechnung der Renten wie vorgesehen zu erhöhen; wie geplant regelmäßige Prüfung der Rentenparameter im Einklang mit den Änderungen hinsichtlich der Lebenserwartung und Entwicklung weiterer Maßnahmen zur Verbesserung des lebenslangen Lernens für ältere Arbeitnehmer.					
Jüngste Reformen/Anmerkungen					
Wesentliche Elemente der Rentenreform 2010/2011: schrittweise Anhebung des Regelpensions- bzw. -rentenalters von 65 auf 67 Jahre im Zeitraum 2013 bis 2027; Verlängerung der Beitragszeit für einen vollen Rentenanspruch von 35 auf 37 Jahre; Anhebung des Mindestalters für den Eintritt in den vorzeitigen Ruhestand von 61 auf 63 Jahre (für Personen mit mindestens 33 Beitragsjahren wurde jedoch für die Zeit der Wirtschaftskrise die Möglichkeit beibehalten, mit 61 Jahren in Ruhestand; Ausdehnung der zur Berechnung der Grundpension bzw. -rente herangezogenen Versicherungszeit von 15 auf 25 Jahre im Jahr 2022; Einführung eines Nachhaltigkeitsfaktors ab 2027 mit regelmäßiger Überprüfung alle 5 Jahre; Einführung längerer Kindererziehungszeiten, Vereinfachung des Systems (die Versicherungsträger für die Landwirtschaft und für Hausangestellte wurden in die allgemeine Rentenversicherung integriert). Am 28. Oktober 2011 verabschiedete die Regierung eine allgemeine Beschäftigungsstrategie 2012-2014 für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Strategie „55 y más“). Diese Initiative ist eine wesentliche Ergänzung der im					



September des gleichen Jahres verabschiedeten Rentenreform. Die Strategie "55 y más" basiert auf vier Zielen: i) Anhebung der Beschäftigungsquote und Verringerung der Arbeitslosigkeit in der Gruppe der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, ii) Unterstützung des Erhalts von Arbeitsplätzen, iii) Verbesserung der Arbeitsbedingungen und iv) Förderung der Wiedereingliederung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt.

Kommentar der Gewerkschaft :

Was die Landwirtschaft und die soziale Lage anbetrifft, so ist eine für die Beschäftigung positive Fragmentierung festzustellen. Das hat negative Folgen für die Wettbewerbsfähigkeit. Die vorherige Regierung hat mit der Unterstützung der Gewerkschaften eine Reform durchgeführt, die die Rechte der Arbeitnehmer verdoppelte, verglichen mit den anderen Wirtschaftszweigen. Die Mindestrente beträgt 450 €. Im Gegenzug wurden aber die Beiträge erhöht. Seit dem 1. Januar 2012 gelten die gleichen Rechte für alle Arbeitnehmer, die einen höheren Beitrag zahlen. In Andalusien haben viele Arbeitnehmer eine Arbeitslosenversicherung. Nach 35 Arbeitstagen können sie bis zu 60 Tage Arbeitslosengeld erhalten. Die dem PP nahestehenden Arbeitgeber wollen diese Reform kippen. Die Schwarzarbeit ist weiterhin sehr verbreitet und wir müssen weiter dagegen kämpfen.

MITGLIEDSTAAT		FRANKREICH			
Lebens- erwartung mit 65 M/F (2010)	Erwerbs- austrittsalter M/F (2009)	Regelpensions bzw. - rentenalter M/F (2009)	Regelpensions bzw. - rentenalter M/F (2020)	Anhebung des Regelpensions bzw.- rentenalters nach 2020 M/F	Vermögen in Pensions- fonds in % des BIP 2009
18,7/ 23,2	60,3/ 59,8	60-65/60-65	62-67/62-67	-	0,8

Länderspezifische Empfehlungen (LSE) in Bezug auf Pensionen bzw. Renten (oder entsprechende Bestimmungen im Memorandum of Understanding)

LSE 1 – Frankreich gewährleistet die durchschnittliche finanzpolitische Anstrengung von mehr als 1 % des BIP im Zeitraum von 2010 bis 2013 und nimmt die Korrektur des übermäßigen Defizits bis 2013 in Übereinstimmung mit der Empfehlung des Rates im Defizitverfahren vor, wodurch die hohe Schuldenquote auf einen Abwärtspfad gebracht wird, und gewährleistet angemessene Fortschritte zur Erreichung des mittelfristigen Ziels in den Folgejahren. Frankreich spezifiziert die hierzu notwendigen Maßnahmen für die Jahre ab 2012, ergreift bei Bedarf zusätzliche Maßnahmen und verwendet alle unerwarteten Steuermehreinnahmen zur Beschleunigung des Defizit- und Schuldenabbaus wie geplant.



Frankreich setzt die Überprüfung der Nachhaltigkeit des Rentensystems fort und trifft erforderlichenfalls zusätzliche Maßnahmen.

#### Jüngste Reformen/Anmerkungen

Eine Reform der gesetzlichen Pensions-/Rentensysteme wurde im November 2010 vom französischen Parlament verabschiedet. Das am häufigsten öffentlich diskutierte Ergebnis der Reform ist die schrittweise Anhebung des Regelpensions- bzw. -rentenalters von 60 auf 62 Jahre bis 2018 (neueste Planung: bis 2017, noch nicht gesetzlich verankert). Darüber hinaus umfasst die Reform noch einige andere Maßnahmen, etwa die schrittweise Harmonisierung der Beitragssätze zwischen den Systemen für den öffentlichen und den privaten Sektor oder die Festschreibung eines Rechts auf vorzeitigen Ruhestand (ab 60 Jahren) für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Erwerbsminderung. Außerdem wurden einige technische Änderungen vorgenommen, um die Entwicklung kapitalgedeckter Vorsorgemodelle zu fördern.

#### Kommentar der Gewerkschaft :

Wir haben eine neue Gesetzgebung in Frankreich. Die Anzahl der Betriebe geht stetig zurück. Aufgrund von Arbeitgeberzusammenschlüssen steigt jedoch die Anzahl der Beschäftigten. Da die Arbeitgeber von den Sozialabgaben befreit sind, sinken die Arbeitskosten.

Insbesondere die Wander- und Saisonarbeiter müssen bis 65 bzw. 67 Jahre arbeiten. Viele Arbeitgeber stellen aber Arbeitnehmer ein, die angeblich in ihrem Ursprungsland sozialversichert sind. Sind sie aber im Aufnahmeland tatsächlich kranken- und unfallversichert?

Die Reformpläne der Regierung sollten intergiert werden. Was fordern die Gewerkschaften im Bereich der sozialen Sicherheit?

Frankreich hat ein Sondersystem für die Landwirtschaft. Die Höhe der Rente entspricht dem Durchschnittslohn der besten 25 Jahren in der Branche oder in einer anderen, falls anderswo gearbeitet wurde.



MITGLIEDSTAAT		ITALIEN			
Lebens- erwartung mit 65 M/F (2010),	Erwerbs- austrittsalter M/F (2009)	Regelpensions bzw. - rentenalter M/F (2009)	Regelpensions bzw. - rentenalter M/F (2020)	Anhebung des Regelpensions bzw.- rentenalters nach 2020 M/F	Vermögen in Pensions- fonds in % des BIP 2009
18,2/ 22	60,8/ 59,4	65/60	66 J 11 M/ 66 J 11 M	M Pensions-/ Rentenalter an die Lebens- erwartung geknüpft (70 J 3 M für M/F im Jahr 2060)	4,1
Länderspezifische Empfehlungen (LSE) in Bezug auf Pensionen bzw. Renten (oder entsprechende Bestimmungen im Memorandum of Understanding)					
Jüngste Reformen/Anmerkungen					
<p>Im Jahr 2011 wurden drei aufeinanderfolgende Gesetze (Gesetze 111/2011, 148/2011 und 214/2011) zur Reformierung des italienischen Pensions-/Rentensystems erlassen. Die wichtigsten dadurch eingeführten Reformmaßnahmen lassen sich folgendermaßen zusammenfassen: i) Das fiktive beitragsorientierte Modell wird auch auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer angewandt, die dem leistungsorientierten Modell unterliegen; sie waren bisher komplett ausgenommen. Die Ausweitung betrifft anteilig bis zum 1. Januar 2012 aufgelaufene Beiträge. ii) Das Regelpensions- bzw. -rentenalter von Frauen im Privatsektor wird an das Regelpensions- bzw. -rentenalter der Männer (und der Frauen im öffentlichen Sektor) angeglichen. Der Angleichungsprozess erfolgt schrittweise bis 2018. iii) Die so genannten „Fenster“ für den Pensions-/Rentenantritt wurden abgeschafft und durch entsprechende Erhöhungen des Mindestalters und/oder Beitragsauflagen ersetzt. iv) Die Beitragssätze für Selbständige werden schrittweise erhöht: von 20 % im Jahr 2011 auf 24 % im Jahr 2018. Der Beitragssatz für atypische Erwerbstätige wurde um einen Prozentpunkt auf 27 % im Jahr 2012 erhöht. v) Im Zweijahreszeitraum 2012/2013 werden Ruhegelder, die mehr als das Dreifache des Mindestruhegehalts (rund 1400 EUR/Monat) betragen, nicht</p>					



entsprechend der Preisentwicklung indexiert. vi) Die Mindestbeitragszeit für einen Pensions- bzw. Rentenanspruch wird entsprechend der Entwicklung der Lebenserwartung indexiert, ab 2018 zusätzlich um 1 Jahr erhöht und anschließend voll an das gesetzliche Renteneintrittsalter angepasst. vii) Die an Alter und Beitragsjahre (35 Jahre) geknüpfte Regelung für den vorzeitigen Ruhestand wurde in allen Systemen abgeschafft. Im Rahmen des fiktiven beitragsorientierten Modells ist der Eintritt in den vorzeitigen Ruhestand drei Jahre vor dem Regelpensions- bzw. -rentenalter zulässig, wenn 20 Beitragsjahre abgeleistet wurden und die Höhe des Altersruhegelds 2012 mindestens 1200 EUR beträgt (Indexierung anhand des fünfjährigen Durchschnitts des nominellen BIP). viii) Die Mindestbeitragszeit für den Anspruch auf vorzeitigen Ruhestand wird ab 2013 entsprechend der Entwicklung der Lebenserwartung indexiert (ebenso wie das gesetzliche Renteneintrittsalter).

Kommentar der Gewerkschaft :

Wir sind mit einer internen Verlagerung konfrontiert. Die Entscheidungen werden anderswo getroffen. Die Löhne sind niedrig und die Anzahl der Einwanderer ist hoch. Wir haben eine Sozialversicherung für die Landwirtschaft. Wir müssen uns aber ein Gesamtbild verschaffen, um feststellen zu können, ob die Lage kohärent ist. Von unserer Warte aus gesehen, ist die europäische Union eher eine Rabenmutter und nicht die fürsorgliche Mutter, die sich um ihre Kinder kümmert. Was den Sozialschutz und die Arbeitsbedingungen anbetrifft, vernachlässigt das soziale Europa die Interessen der Arbeitnehmer.

Ein Landarbeiter, der 102 Tage gearbeitet hat, bezieht eine Rente für ein Jahr. Der zuständige Minister will dieses Privileg abschaffen. Der Schutz der Saisonarbeiter ist nicht am besten gesichert.

Es ist schwierig, unser System im Detail zu erklären. Jedes Land hat eine schriftliche Zusammenfassung eingereicht. In einer nächsten Sitzung könnten wir uns auf der Grundlage eines gemeinsamen Wissensstands damit auseinandersetzen. Sobald der Grundsatz des sozialen Schutzes in Frage gestellt wird, sagt man, Europa sei schuld. Wir brauchen gerechte und angemessene Reformen. Ich würde gerne wissen, wie die Systeme in den anderen Ländern funktionieren (Beiträge, Arbeitslosigkeit, wer zahlt?) In Italien ist die Anzahl der gearbeiteten Tage massgebend.

Es ist auch schwierig zu verstehen, wie die verschiedenen Systeme funktionieren. Wir sollten uns einen Gesamtüberblick verschaffen. Die Beihilfen sind nicht gleichmässig zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber verteilt. Wir brauchen ein einheitliches Versicherungssystem auf nationaler Ebene.

Wir müssen zusammenarbeiten, um die materiellen Probleme zu regeln. Für jedes Land sollte eine Zusammenfassung mit den geltenden Verträgen erstellt werden. Für die nach Italien entsendeten Arbeitnehmer gelten die lokalen Gesetze. Die Tarifverträge müssen einbezogen werden.



Die Gesamtsituation der Landwirtschaft sollte neu untersucht werden: welche Verträge wurden abgeschlossen und welche Unterschiede zwischen Männern und Frauen beispielsweise wurden festgestellt.

Jede Versicherungsanstalt gibt andere Zahlen für die Landwirtschaft an. Es ist schwierig, den „richtigen“ Ansprechpartner zu finden.

Das Prinzip der Gegenseitigkeit zwischen den Ländern sollte angewandt werden. In Italien wird der Saisonarbeiter nach 51 Arbeitstage im Jahr in die Liste eingetragen. Wenn er weitere 51 Tage arbeitet, ist er für zwei Jahre sozialversichert.

Der Tageslohn beträgt bei uns 9,10 €. Der Arbeitnehmer ist ein Mensch: er darf nicht ausgebeutet werden.

Wir haben kleine Betriebe, während in den meisten anderen Ländern die Betriebe grösser sind. Um zu überleben, brauchen unsere Arbeitnehmer ein Zusatzeinkommen und arbeiten daher noch in der Industrie.

MITGLIEDSTAAT		POLEN			
Lebenserwartung mit 65 M/F (2010)	Erwerbsaustrittsalter M/F (2009)	Regelpensions bzw. -rentenalter M/F (2009)	Regelpensions bzw. -rentenalter M/F (2020)	Anhebung des Regelpensions bzw. -rentenalters nach 2020 M/F	Vermögen in Pensionsfonds in % des BIP 2009
15,1/ 19,5	61,4/ 57,5	65/60	65/60 (67/??)	67/67	13,5
Länderspezifische Empfehlungen (LSE) in Bezug auf Pensionen bzw. Renten (oder entsprechende Bestimmungen im Memorandum of Understanding)					
LSE 3 – Anhebung wie geplant des gesetzlichen Rentenalters für uniformierte Staatsbeamte, Fortsetzung der Schritte zur Erhöhung des tatsächlichen Renteneintrittsalters, wie dessen Verknüpfung mit der Lebenserwartung. Festlegung eines Zeitplans für die weitere Verbesserung der Bestimmungen für Beitragszahlungen der Landwirte an den Sozialversicherungsfonds (KRUS), die das individuelle Einkommen besser widerspiegeln.					
Jüngste Reformen/Anmerkungen					
2009 wurden Überbrückungsrenten eingeführt. Sie ersetzen den (und beschränken den Zugang zum) vorzeitigen Ruhestand für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Es handelt sich um eine befristete Lösung für Arbeitnehmerinnen und					



Arbeitnehmer, die ihre Erwerbstätigkeit vor 1999 unter besonderen Bedingungen aufgenommen haben. Der Beitragssatz für das beitragsorientierte Modell wurde 2011 von 7,3 % auf 2,3 % des Bruttoeinkommens verringert. Die Differenz wurde in das umlagefinanzierte Modell umgeleitet. Der Beitrag wird schrittweise erhöht, bis ab 2017 3,5 % erreicht sind. Die kürzlich wiedergewählte Regierung hat vorgeschlagen, das derzeitige Regelpensions- bzw. -rentenalter von 65/60 (M/F) auf 67 zu erhöhen, und zwar im Zeitraum 2013-2020 für Männer und bis 2040 für Frauen.

MITGLIEDSTAAT		RUMÄNIEN			
Lebens- erwartung mit 65 M/F (2010)	Erwerbs- austrittsalter M/F (2009)	Regelpensions bzw. - rentenalter M/F (2009)	Regelpensions bzw. - rentenalter M/F (2020)	Anhebung des Regelpensions bzw.- rentenalters nach 2020 M/F	Vermögen in Pensions- fonds in % des BIP 2009
14/ 17,2	65,5/ 63,2	63 J 4 M/ 58 J 4 M	65/60	65/63	n. z.

Länderspezifische Empfehlungen (LSE) in Bezug auf Pensionen bzw. Renten (oder entsprechende Bestimmungen im Memorandum of Understanding)

Memorandum of Understanding:

Die im Memorandum für den Zeitraum 2009-2011 festgelegten Auflagen für das Rentensystem lauteten folgendermaßen: „Die Regierung stellt den Entwurf einer überarbeiteten Pensions- bzw. Rentengesetzgebung fertig, um i) schrittweise eine Indexierung der staatlichen Pensionen bzw. Renten anhand der Verbraucherpreise statt anhand der Löhne und Gehälter zu erreichen, ii) den Spielraum für Ermessensentscheidungen über Pensions- bzw. Rentenerhöhungen einzuschränken, iii) bei den Beschäftigtengruppen des öffentlichen Dienstes, die derzeit keine Pensions-/Rentenbeiträge abführen, die Entrichtung von Beiträgen schrittweise einzuführen, iv) das Regelpensions- bzw. -rentenalter (insbesondere für Frauen) im Jahr 2015 schrittweise unter Berücksichtigung der Lebenserwartung anzuheben, um sozial schwache Pensions- bzw. Rentenempfänger zu schützen und das Ziel einer durchschnittlichen Lohnersatzquote von 45 % für Pensionäre/Rentner zu erreichen.“

Jüngste Reformen/Anmerkungen

Im Dezember 2010 wurde eine Pensions- bzw. Rentenreform angenommen. Im Rahmen der Reform werden die Sonderpensions- bzw. Rentenregelungen in die allgemeine Sozialversicherung überführt, es wird ein Mechanismus für die Neuberechnung der unter die Sonderregelungen fallenden Pensionen bzw. Renten eingeführt, und das Regelpensions- bzw.



-rentenalter wird bis 2030 auf 65 Jahre für Männer und 63 Jahre für Frauen angehoben. Der vorzeitige Ruhestand wird strenger reguliert, und die Bedingungen für Invaliditätspensionen bzw. -renten werden verschärft. Die Reform soll für erhebliche Einsparungen sorgen und die Zahl der Empfänger verringern. Zudem hat die Regierung Regelungen ausgesetzt, die für 2009 eine Anhebung der Beiträge zum obligatorischen beitragsorientierten Modell von 2 % auf 2,5 % des Bruttoeinkommens der Erwerbstätigen vorsahen. Die geplante Anhebung wurde 2010 nachgeholt. Für die Zukunft ist ein Anstieg des Beitragssatzes auf letztlich 6 % des Einkommens vorgesehen.

## 6-Weitere Aspekte der Untersuchung

### 6.1 Zusammenfassung der früheren Untersuchungen

Es handelt sich um Untersuchungen, die im Rahmen von anderen Projekten durchgeführt worden sind und um andere Analysen, die für die Diskussion bei den zwei Seminaren und der Konferenz hilfreich sein könnten.

Zuerst möchten wir nochmals auf wichtige Ergebnisse der Projekte über Entsendung von Arbeitnehmern (2009) und Mobilität (2010) zurückkommen.

#### DEUTSCHLAND

Generell ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad bei ausländischen Arbeitnehmern verhältnismäßig schwach. Aufgrund der Beschaffenheit der Betriebe (riesige Flächen) werden nur selten Kontrollen durchgeführt.

Es ist sehr schwierig, den Geltungsbereich der Tarifverträge auf ausländische Arbeitnehmer auszudehnen. Die deutschen Gewerkschaften sind gezwungen, Kampagnen in den Medien durchzuführen, um Druck auszuüben, damit die Rechte der Arbeitnehmer eingehalten werden.

Auch in Deutschland gibt es undurchsichtige Praktiken. Das Beispiel der „Briefkastengesellschaften“ ist ein Beweis dafür. Dabei handelt es sich um Unternehmen aus der EU, die Filialen außerhalb der EU gründen, die vorübergehend Arbeitnehmer in einen ersten Mitgliedsstaat und dann in einen weiteren Mitgliedsstaat entsenden, ohne die Arbeitsbedingungen des neuen Mitgliedsstaates zu gewähren.



Die Gewerkschaften zeigten ein regen Interesse für dieses Thema. Es geht darum, Mobilität unter gerechten Bedingungen zu sichern. Die Risiken und Nebenwirkungen der Mobilität müssen so weit wie möglich vermieden werden. Die nationalen Arbeitsagenturen beraten die Arbeiter, die in einem anderen Land arbeiten wollen, damit sie wissen, was auf sie zukommt.

## BULGARIEN

Im Rahmen des Treffens haben sich die Sozialpartner und einige staatliche Institutionen näher kennengelernt und ihre Standpunkte zu verschiedenen entsandte Arbeitnehmer betreffenden Fragen ausgetauscht. Die Gewerkschaftsverbände haben offensichtlich eine sehr klare Haltung zu dem Thema und sind der Auffassung, dass die aktuellen Praktiken ein mit Hilfe von Arbeitsvermittlungsagenturen praktiziertes Sozialdumping darstellen.

Der Austausch zwischen den Verwaltungen in Bulgarien erfolgt im Rahmen von Treffen auf politischer Ebene. Probleme werden in diesem Rahmen angesprochen. Inzwischen hat eine Organisation Kontakt mit den Verwaltungen aufgenommen, um direkt Information zu erhalten. Zu diesem Zweck hat sie sich auch mit dem geeigneten Mitteln ausgestattet.

Die meisten Bulgaren sind nur geringfügig qualifiziert. Früher wurden die Arbeiter im Ausland nicht über ihre Rechte aufgeklärt. Die Bulgaren können sich nur in 16 Ländern niederlassen. In den anderen Ländern sind die Arbeitsmöglichkeiten begrenzt. Mit Deutschland wurden vier Abkommen über die Aufnahme von Arbeitnehmern in verschiedenen Sektoren abgeschlossen. Diese Abkommen werden eingehalten und in nächster Zeit soll ein ähnliches Abkommen im Agrarsektor abgeschlossen werden.

## SPANIEN

Entsendung in Spanien – Die zuständigen Verwaltungen arbeiten zusammen:

- Spanische Arbeitnehmer, die in verschiedene Mitgliedstaaten entsandt werden. Aufnahmeländer sind: Frankreich (Ernte), zirka 9.000 Arbeitnehmer für einen Zeitraum von 9 Monaten/Jahr aufgrund der Anzahl der Ernten (Salat, Trauben, Äpfel...). - Belgien: hier ist die Zahl jedoch mittlerweile marginal (500 Arbeitnehmer im Vergleich zu 3000 vor 4 Jahren), sie kommen auf individuellem Weg).
- Arbeitnehmer aus Mitgliedstaaten: Bulgaren, Polen, Rumänen, die häufig unter Tariflohn bezahlt werden. Diese Arbeitnehmer kommen häufig über im Ursprungsland ansässige Unternehmen, eine Entwicklung, die insbesondere für



Bulgarien und Rumänien seit ihrem Beitritt starke Verschlechterungen mit sich brachte. Der Zustrom ging auch während der Wirtschaftskrise nicht bedeutend zurück, die "Zeitarbeitsunternehmen" schicken regelmäßig Arbeitnehmer.

Es ist schwierig, die Koordinierungsmassnahmen und die Aufklärungsarbeit für diese Arbeitnehmer zu nachzuvollziehen ausser mit Bulgarien, denn die bulgarischen und spanischen Gewerkschaften arbeiten zusammen und tauschen Informationen aus. Vor diesem Hintergrund wurde vor einigen Jahren eine Struktur (COAG) entwickelt, die den Zugang zu den Informationen und die Betreuung erleichtert.

#### FRANKREICH

Die Arbeitnehmer der Dienstleistungsunternehmen werden im Aufnahmeland in der Regel von den anderen Arbeitnehmern isoliert und unter die Aufsicht eines Gruppenleiters gestellt, der häufig als Dolmetscher fungiert und die Kontaktaufnahme sowie den Austausch mit anderen Arbeitnehmern unterbindet. Auch die fehlende Kenntnis der Sprache des Aufnahmelandes stellt ein großes Hindernis dar.

Ein weiteres Hindernis ist der grenzüberschreitende Charakter: die Gewerkschaftsverbände sind länderweise organisiert und es ist schwierig, eine Referenzgewerkschaft für Arbeitnehmer aus Ländern außerhalb der Gemeinschaft aufzubauen, beispielsweise für Arbeitnehmer, die für ein Unternehmen mit Sitz in einem Mitgliedstaat arbeiten und die von diesem Unternehmen in einen zweiten Mitgliedstaat entsandt werden.

Die Gewerkschaftsmitglieder stellen fest, dass Beschäftigte der Dienstleistungsunternehmen sich nicht trauen, die medizinische Behandlung in Anspruch zu nehmen, die sie bräuchten, oder nicht die erforderlichen Unterlagen haben, wenn sie ins Krankenhaus kommen. Daraus kann man schließen, dass sie entweder nicht angemeldet sind oder ihre Anmeldung nicht vorschriftsmäßig erfolgte (Beispiel: polnische Arbeitnehmer, die in Frankreich mit einer Anmeldung für Portugal arbeiten, aber nie in Portugal waren).



## ITALIEN

Die italienischen Gewerkschaftsorganisationen konnten folgendes beobachten:

- Löhne: im Mittel liegen die Löhne ausländischer Arbeitnehmer, ob entsandt oder nicht, um die Hälfte unter den Tariflöhnen
- Arbeitszeiten: 8 bis 10 Stunden pro Tag, tariflich vereinbart sind 6,5 Stunden
- Urlaub: keiner, auch keine Ausgleichszahlung
- Arbeitsbedingungen: häufig unmenschlich, kein Arbeitsschutz
- Arbeitsvertrag: ein schriftlicher Arbeitsvertrag zwischen den italienischen Unternehmen und den die Arbeitskräfte liefernden Agenturen ist vorgeschrieben; den Arbeitnehmern und Gewerkschaften sind diese nicht bekannt
- Gewerkschaftsvertretung: die Gewerkschaftsorganisationen empfehlen die Hinterlegung des Vertrags zwischen Unternehmen und Agentur beim Arbeitsamt und dem bilateralen Landwirtschaftsverband, um Behörden wie auch Gewerkschaften die Möglichkeit zu geben, den Schutz der Arbeitnehmer sicherzustellen
- Kontrollen: tatsächlich finden so gut wie keine Kontrollen statt.

## RUMÄNIEN

Rumänien ist traditionell seit einigen Jahren Lieferant von Arbeitskräften, insbesondere für einen Großteil der Mitgliedstaaten.

Auch die Frage der gewerkschaftlichen Vertretung der ins Ausland entsandten rumänischen Arbeitnehmer weist in der großen Mehrheit der befragten Mitgliedstaaten eine Gemeinsamkeit auf: sobald sie gewerkschaftlich vertreten werden wollen, werden sie unter Druck gesetzt, dies kann bis zur Rückweisung nach Rumänien gehen. Es wurde im Übrigen ein Beispiel betreffend rumänische Arbeitnehmerinnen in Spanien genannt, die, nachdem sie versucht haben, sich zu organisieren, als unerwünscht galten (und keine Möglichkeit mehr hatten, zurückzukommen). Zwei Jahre nach diesem Zwischenfall hat sie die Lage kaum geändert, dennoch spüren immer mehr Arbeitnehmer diese Notwendigkeit, im Aufnahmeland entsprechend vertreten zu werden.



## 6.2 Erfassung der Koordinationspraktiken – Abkommen über Zusammenarbeit und Ansätze der Arbeitgeber

Vorbemerkung: Im Rahmen dieses Projektes wollen wir die Entwicklung der Koordinationspraktiken zwischen den Gewerkschaften und den Sozialversicherungsträgern der an diesem Projekt teilnehmenden Länder erfassen. Sicherlich ist diesbezüglich nichts verpflichtend. Im Rahmen dieses Projektes wurden aber folgende Schlussfolgerungen gezogen:

- Die Bedürfnisse müssen noch genauer ermittelt werden. Im Agrarsektor gibt es bedeutende Ströme von entsendeten Arbeitskräften und Saisonarbeitern. Dieses oben genannte Projekt hat die Notwendigkeit aufgezeigt, den Austausch mit den Versicherungsträgern in die Wege zu leiten, damit die Gewerkschaftsmitglieder, die Auskunft suchen, sachgerecht beraten werden können. Dies setzt aber gleichzeitig voraus, dass die Gewerkschaften der Entsende- und der Benutzerstaaten zusammenarbeiten. Diese Frage kann aber im Rahmen dieses Projektes nicht untersucht werden. Mehrere andere Projekte haben jedoch gezeigt, dass diese Zusammenarbeit eine Notwendigkeit ist.
- Insbesondere in Frankreich wurden regelmässige Treffen vereinbart. Diese regelmässigen Treffen wurden jedoch nicht fortgesetzt.

Wir verfügen über keine weiteren aktualisierten Angaben über diese Kontakte. Das in Italien geplante Seminar bietet die Möglichkeit, diese Frage zu vertiefen und unsere Informationen auf den aktuellen Stand zu bringen. Das im Rahmen dieses Projektes vorgeschlagene Handbuch könnte diese Kontakte zu den Versicherungsträgern erleichtern.

Dieses Projekt bietet auch die Möglichkeit, die Abkommen der Sozialpartner über Information, Betreuung und Unterstützung der durch diese Probleme betroffenen Arbeiter, zu erfassen (Sozialversicherung, Kranken- Arbeitslosenversicherung und auch Exportierbarkeit der Rechte). Beabsichtigt wird die Erstellung eines Handbuchs, dessen Inhalt in die Ausbildungsprogramme der an diesem Projekt teilnehmenden Gewerkschaften integriert werden soll.

Die Antworten auf den „direkt“ an die Arbeitnehmer gerichteten Fragebogen sollen die Grundlage für den Inhalt des Handbuchs bilden. Dabei werden die Kooperationspraktiken und die Bedürfnisse der Arbeitnehmer gegenübergestellt. Die Anzahl der Antworten, die wir bis heute erhalten haben, sind jedoch noch nicht ausreichend, um einen solchen Inhalt zu formulieren. Wir fordern daher die Partnerorganisation auf, die Befragungen fortzuführen nach dem Vorbild einiger Organisationen, die uns weitere Antworten im Laufe des Monats Juli versprochen haben.



## 7-Analyse – Empfehlungen – Arbeitsmethode

Beim Treffen in LECCE wurden die Ziele des Projektes und die Mittel, um sie zu erreichen diskutiert. Es ging um folgendes:

- Bildung einer besonderen Unterstützungsstruktur für die entsendeten, die Wander- und Saisonarbeiter in der Landwirtschaft: Wie soll diese Struktur gestaltet werden. Die Teilnehmer haben sich gegen eine solche Struktur ausgesprochen. Zurecht weisen sie auf die Schwierigkeiten hin, dieses System zu verwalten und die entsprechenden finanziellen und personellen Mittel langfristig zu sichern.
- Schaffung eines Internet-Portals für die gleiche Zielgruppe, der auf der Grundlage eines Abkommens gemeinsam von den nationalen Verbänden und den Versicherungsträgern (im Rahmen von transnationalen Beziehungen) verwaltet wird. Die Frage des Portals ist an sich nicht problematisch, es geht ja letztendlich nur darum den bei der Konferenz erarbeiteten Inhalt zu validieren. Die Partnerschaft mit Sozialversicherungsträgern ist problematisch, weil diesbezüglich noch keine Erfahrungen gesammelt worden sind. Eine kleine Anzahl von Ländern (Frankreich, Deutschland, Rumänien und Bulgarien beispielsweise) sollte die Initiative ergreifen, um eine Dynamik auszulösen. Nach dieser experimentellen Phase könnte dieser Ansatz zuerst auf die Projektpartnerländer und später auf alle Länder der EU erweitert werden.
  - Veröffentlichung von praktischen Informationen auf den Portals der nationalen Verbände mit Links zu anderen Webseiten: man ist bereits dabei, diese praktischen Informationen auf den Webseiten der Partnerorganisationen zu veröffentlichen. Diese Informationen müssen zuerst aber noch mit den Informationen, die MISSOC verbreitet, in Einklang gebracht werden. Die Validierung wird während der Schlusskonferenz erfolgen. Wie vorgesehen im Rahmen des Projektes soll das Portal [www.agri-info.eu](http://www.agri-info.eu) auch aktualisiert werden.
  - Erstellung eines gemeinsamen Leitfadens (siehe weiter unten) auf der Grundlage der bereits in einigen Mitgliedsstaaten bestehenden Leitfäden (ausgearbeitet im Rahmen von in unserem Sektor durchgeführten transnationalen Projekten) durch Vermittler und/oder Nutzer von Wander- und Saisonarbeiter und die Leiharbeiterfirmen. Die Rechte und Pflichten, sowie die mit illegalen Arbeitern verbundene Risiken sollen hier aufgegriffen werden. Dieser Leitfaden wird zur Zeit erarbeitet und die Antworten auf den „direkten“ Fragebogen sollen auch noch aufgenommen werden. Die On-line-Verbreitung scheint die bessere Lösung zu sein. Darauf werden wir später nochmals zurückkommen.



- Erarbeitung eines pädagogischen Handbuchs für die Ausbilder der nationalen Verbände zur Benutzung im Rahmen der Ausbildungsgänge der Mitglieder. Welcher Inhalt ist geeignet?

Zur Zeit wird der pädagogische Inhalt zusammengestellt. Er wird bei einem Seminar in Rumänien in Anwesenheit der bulgarischen und rumänischen Vertreter vorgestellt.

Folgender Inhalt ist geplant:

- Juristische Fragen in Hinblick auf die Koordinierungsgrundsätze;
- Wesentliche Vorinformationen für die Personen, die beabsichtigen, in einem anderen Land zu arbeiten, sind unentbehrlich;
- Die Notwendigkeit eines schriftlichen Arbeitsvertrages mit sämtlichen Bestimmungen und Informationen über die Sozialversicherung und die Übertragung der Rechte;
- Sämtliche Internetlinks, wo man relevante Informationen erhalten kann, insbesondere [www.agri-info.eu](http://www.agri-info.eu)
- Die Vorteile der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft.

Dieser Lehrstoff sollte für eine Stunde Unterricht ausreichen.

- Anpassungsmassnahmen, um die bei der Durchführung der Projektaktionen entstandenen Schwierigkeiten zu lösen: die Bildung einer Struktur für Saisonarbeiter in der Landwirtschaft wird kaum befürwortet (siehe weiter oben). Daher schlagen wir die Erarbeitung einer Charta vor, die auch von den Arbeitgebern und insbesondere von den Gesellschaften, die „Arbeitskräfte vermieten“ unterzeichnet wird. Diese Charta sollte folgende Punkte enthalten:
  - Die Verpflichtung, schriftliche Arbeitsverträge mit sämtlichen Bestimmungen über die Sozialversicherung und die Exportierbarkeit der Rechte anzubieten;
  - Eine Auflistung aller Organisationen, die der Arbeitnehmer während seines Arbeitsaufenthaltes oder nach der Rückkehr in sein Heimatland ansprechen kann.



## 8-Leitfaden für die Beschäftigten

Dieser Leitfaden soll ein Informationsinstrument sein zur Ergänzung bereits bestehender Informationsquellen (Internet, Broschüren, usw.). Er soll den Gewerkschaften auch die Möglichkeit geben, sich den betroffenen Arbeitnehmern attraktiver darzustellen.

Ursprünglich sollte dieser Leitfaden ein alleinstehendes Instrument sein. Bei der Durchführung des Projektes hat sich jedoch herausgestellt, dass dieses Vorhaben abgeändert werden muss. Folgendes soll mit aufgenommen werden:

- Die Online-Veröffentlichung der Links zu Internetportals der Verbände (Gewerkschaften und andere), die an der Erstellung dieses Leitfadens mitgearbeitet haben;
- Eine Sonderseite mit einer Auflistung aller Leitfäden dieser Art, die wir bei der Durchführung dieses Projektes entdeckt haben.

Diese Angaben befinden sich auf folgendem Portal: [www.agri-info.eu](http://www.agri-info.eu)



ANHANG : Überblick über das Rentenalter in den 27 Mitgliedstaaten

Land	Gesetzliches Rentenalter	Arbeitsmarktaustrittsalter
 Deutschland 	67 Jahre	Frauen : 61,4 Jahre Männer : 62,1 Jahre (2008)
 Österreich 	Frauen : 60 Jahre Männer : 65 Jahre	Frauen : 59,4 Jahre Männer : 62,6 Jahre (2007)
 Belgien 	65 Jahre	Frauen : 61,9 Jahre Männer : 61,2 Jahre (2007)
 Bulgarien 	Frauen : 60 Jahre Männer : 63 Jahre	---
 Zypern 	65 Jahre	---
 Dänemark 	65 Jahre	Frauen : 60,3 Jahre Männer : 62,3 Jahre (2008)
 Spanien 	65 Jahre	Frauen : 62,7 Jahre Männer : 62,5 Jahre 2008
 Estonien 	Frauen : 61 Jahre und 6 Monate Männer : 63 Jahre	62,1 Jahre (2008)
 Finnland 	65 Jahre	Frauen : 61,3 Jahre Männer : 62 Jahre 2007
 Frankreich 	60 Jahre (62 Jahre ab 2017)	Frauen : 59,1 Jahre Männer : 59,4 Jahre (2008)
 Griechenland 	Frauen : 60 Jahre (Erhöhung auf 65 Jahre bis 2013) Männer : 65 Jahre	Frauen : 61 Jahre Männer : 61,9 Jahre (2008)





Ungarn 	62 (Stufenweise erhöht auf 65 Jahre bis 2022)	Jahre	Frauen : 58,7 Männer : 61,2 (2005)	Jahre Jahre
Irland 	66 Jahre		Frauen : 64,7 Männer : 63,5 (2006)	Jahre Jahre
Italien 	Frauen : 60 Männer : 65 Jahre	Jahre	Frauen : 60,7 Männer : 60,8 (2008)	Jahre Jahre
Lettland 	62 Jahre		62,7 (2008)	Jahre
Litauen 	Frauen : 60 Männer : 62,5 (Stufenweise Erhöhung auf 65 Jahre in 2026 für alle)	Jahre Jahre	59,9 (2006)	Jahre
Luxemburg 	65 Jahre		59,4 (2005)	Jahre
Malta 	Vor 52 geboren: 61 Jahre für Männer, 60 Jahre für Frauen Zwischen 52 und 55 geboren: 62 Jahre Zwischen 56 und 58 geboren: 63 Jahre Zwischen 59 und 61 geboren: 64 Jahre Ab 62 geboren: 65 Jahre		59,8 (2008)	Jahre
Niederlande 	65 Jahre		Frauen : 62,8 Männer : 63,7 (2008)	Jahre Jahre
Polen 	Frauen : 60 Männer : 65 Jahre	Jahre	Frauen : 57,5 Männer : 61,4 (2007)	Jahre Jahre
Portugal 	65 Jahre		Frauen : 62,3 Männer : 62,9 (2007)	Jahre Jahre
Tschechische Republik 	62 Jahre und 4 Monate für Männer und 56 Jahre und 8 Monate für Frauen mit 5 oder Kindern, 60 Jahre und 8 Monate für kinderlose Frauen		Frauen : 59 Männer : 62,3 (2008)	Jahre Jahre



Rumänien		<p>Stufenweise : 65 Jahre für Männer und Frauen mit 1 Kind und von 62 auf 64 Jahre für Frauen mit mehreren Kindern</p> <p>64 Jahre und 1 Monate für Männer und 59 Jahre und 1 Monat für Frauen</p> <p>Stufenweise Erhöhung auf 65 Jahre bis --- 2015 für Männer und auf 63 Jahre für Frauen bis 2030</p>
Vereinigtes Königreich		<p>Frauen : 60 Jahre</p> <p>Männer: 65 Jahre</p> <p>(Stufen Erhöhung 65 Jahre für alle bis 2020 (Erhöhung 68 Jahre im Jahr 2046))</p> <p>Frauen : 62 Jahre</p> <p>Männer : 64,1 Jahre</p> <p>(2008)</p>
Slovakei		<p>62 Jahre</p> <p>Frauen : 57,8 Jahre</p> <p>Männer : 59,7 Jahre</p> <p>(2007)</p>
Slowenien		<p>Nach 15 Jahren Versicherung: 65 Jahre für Männer und 63 Jahre für Frauen</p> <p>Nach 20 Jahren Versicherung: 63 Jahre für Männer und 61 Jahre für Frauen</p> <p>Nach 40 Jahren Versicherung für Männer und 38 Jahre für Frauen: 58 Jahre</p> <p>59,8 Jahre - 2006</p>
Schweden		<p>Flexibles Alter zwischen 61 und 67 Jahre, Frauen : 63,2 Jahre</p> <p>Mit Zustimmung des Arbeitgebers können Männer : 64,4 Jahre</p> <p>diese Altersgrenzen überschritten werden (2008)</p>

Quelle : MISSOC : Stand am 1. Juli 2011

