

EA(09)7596:2

**DIE ANWENDUNG DES GRUNDSATZES DER
GLEICHBEHANDLUNG
AUF DIE WANDERARBEITNEHMER DER EUROPÄISCHEN
LANDWIRTSCHAFT
VERWALTUNGSFORMALITÄTEN UND -PFLICHTEN DER
ARBEITGEBER**

BERICHT DES GEOPA/COPA-SEMINARS

ROM, 8.-11. OKTOBER 2009



Mit Unterstützung der Europäischen Kommission
GD „Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit“

GEOPA-COPA, rue de Trèves 61, B - 1040 BRÜSSEL, Tel.: (+32 2) 287 27 11
E-Mail : agnes.luycx@copa-cogeca.eu

INHALTSANGABE

SITZUNG AM DONNERSTAG, 8. OKTOBER 2009

Eröffnung des Seminars durch Herrn Bernard LEVACHER, Präsident von GEOPA-COPA

Redebeiträge:

Herr Guiseppo Mauricio SILVERI, Generaldirektor der Abteilung „Einwanderung“ im italienischen Arbeitsministerium

Herr Arnd SPAHN, Sekretär von EFFAT

Herr François ZIEGLER, Referent für den sektoralen sozialen Dialog in der GD „Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit“

Frau Claudia MERLINO, *Confederazione Italiana degli Agricoltori (CIA)*

Frau Tania PAGANO, *Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana (CONFAGRICOLTURA)*

SITZUNG AM FREITAG, 9. OKTOBER 2009

Redebeiträge:

Herr Romano MAGRINI, *Confederazione Nazionale COLDIRETTI*

Herr POLITI, Präsident von CIA und Vizepräsident von COPA

DIE VERWALTUNGSFORMALITÄTEN BEI DER EINSTELLUNG EINES ARBEITNEHMERS

Herr Arnold BRUM, Berichterstatter des Seminars, präsentiert die von GEOPA durchgeführte Umfrage
Allgemeine Debatte mit den Teilnehmern und Bestätigung der Angaben

DIE UNTERBRINGUNG DER LANDWIRTSCHAFTLICHEN SAISONARBEITSKRÄFTE

Herr Arnold BRUM, Berichterstatter des Seminars, präsentiert die von GEOPA durchgeführte Umfrage
Allgemeine Debatte mit den Teilnehmern und Bestätigung der Angaben

SAMSTAG, 10. OKTOBER 2009

BESICHTIGUNG EINES LANDWIRTSCHAFTLICHEN BETRIEBS

— — —

ABSCHLUSSERKLÄRUNG

Die COPA angeschlossenen landwirtschaftlichen Organisationen Italiens, *Coldiretti*, CIA und *Confagricoltura*, organisierten vom 8. bis 11. Oktober 2009 in Rom ein GEOPA/COPA-Seminar betreffend die von landwirtschaftlichen Arbeitgebern bei der Einstellung von Arbeitnehmern, insbesondere Saisonwanderarbeitnehmern aus EU-Mitgliedstaaten oder Drittstaaten, zu erfüllenden Verwaltungspflichten.

Dieses Seminar, das dank der Unterstützung der EU-Kommission stattfinden konnte, führte Vertreter nationaler landwirtschaftlicher Arbeitgeberverbände aus insgesamt einundzwanzig Mitgliedstaaten und drei Kandidatenländern zusammen.

—

SITZUNG AM DONNERSTAG, 8. OKTOBER

Herr Bernard LEVACHER, Präsident von GEOPA, eröffnet das Seminar und dankt den drei italienischen Organisationen für ihre Bereitschaft, die Arbeitgebergruppe von COPA in Rom zu empfangen. Er heißt die zahlreich zu diesem Seminar erschienenen Delegierten willkommen und verspricht sich aufgrund des regen Zuspruchs aufschlussreiche und vielfältige Debatten. Er bedauert jedoch, dass die Dolmetscherkabinen aus Platzmangel in einem anderen Raum untergebracht werden mussten, was den Dolmetschern ihre anspruchsvolle Aufgabe noch erschweren dürfte. Nach Präsentation des Seminarprogramms erteilt er den einzelnen Rednern das Wort und bedankt sich vorab für ihre Zustimmung, einen Beitrag zum Thema „Wanderarbeiter“ und „Verwaltungsformalitäten“ zu leisten.

Herr Guiseppe Mauricio SILVERI, Generaldirektor der Abteilung „Einwanderung“ im italienischen Arbeitsministerium, stellt die Probleme der außergemeinschaftlichen saisonalen Einwanderung in Italien dar. Er unterstreicht die ausgezeichnete Zusammenarbeit seiner Dienststellen mit den landwirtschaftlichen Organisationen bei der Aufgabe, den jährlichen Bedarf des Agrarsektors an Saisonarbeitskräften zahlenmäßig zu erfassen.

Per Dekret wird jedes Jahr die Anzahl der zur Einreise zugelassenen außergemeinschaftlichen Arbeitskräfte festgelegt. Seit mehreren Jahren setzt das Dekret die Anzahl Zulassungen auf 80 000 fest. Diese Zahl ist unverändert geblieben, obwohl Italien den Arbeitskräften aus den neuen Mitgliedstaaten sowie – für bestimmte Berufssparten, zu denen auch die Landwirtschaft gehört – aus Rumänien und Bulgarien fortan die Freizügigkeit gewährt. Derzeit gibt es in Italien rund 700 000 Rumänen, von denen viele in der Landwirtschaft tätig sind. Die Anzahl der Zulassungen für außergemeinschaftliche Arbeitskräfte ist demnach zu überdenken.

Die Integration der außergemeinschaftlichen Saisonarbeitskräfte wirft Probleme auf. Sie erhalten Arbeitsverträge, die ihnen dieselben Rechte einräumen wie den einheimischen Arbeitnehmern, doch ihre Lebensbedingungen in Italien sind schwierig, insbesondere was die Unterkunft anbelangt. Dies gilt ganz speziell für die Region Apulien. Es ist vorgesehen, diesen Menschen Häuser zur Verfügung zu stellen, in denen sie günstig unterkommen können.

Die Frage der illegalen Beschäftigung ist besorgniserregend. Einerseits gibt es unrechtmäßig nach Italien eingewanderte Arbeitnehmer, andererseits gibt es aber auch solche, die im Rahmen der Quotenregelung nach Italien gekommen sind, dann jedoch von falschen Unternehmen „abgefangen“ wurden, die sie Schwarzarbeit verrichten lassen. Diese Fragen müssen auf europäischer Ebene angegangen werden.

Italien schließt Abkommen mit außergemeinschaftlichen Ländern, um Quoten für Saisonarbeitskräfte festzulegen: für Norditalien mit den Staaten des ehemaligen Jugoslawiens, für Süditalien mit mehreren Ländern wie Ägypten, Bangladesch, Pakistan. Diese Abkommen strukturieren die Zusammenarbeit zur Kontrolle der Ein- und Ausreisen. Die Organisation der „zirkulären Einwanderung“ wird ebenfalls in Betracht gezogen. Es geht dabei darum, die Migranten dazu zu ermutigen, bei ihrer Rückkehr in die Heimat das Wissen zu nutzen, dass sie sich im Ausland angeeignet haben.

Herr SILVERI betont zum Abschluss seiner Ausführungen, dass es nicht nur schlechte Arbeitgeber gibt. Wäre dies der Fall, hätte er nicht an diesem Seminar teilgenommen! Auch die Verwaltung müsse ihre Arbeit korrekt machen. Gewähre sie die Zulassungen zu spät, könnten die Arbeitskräfte erst nach der Ernte eintreffen. Wer wundere sich da noch über Schwarzarbeit?

Herr Arnd SPAHN, Sekretär von EFFAT, dankt GEOPA dafür, ihn als Sozialpartner eingeladen zu haben. Er erinnert daran, dass Europa an gleicher Stelle, in Rom, geboren wurde und fährt fort:

Es ist bedauernswert, dass man nach all den Jahren noch immer solche Probleme mit der Schwarzarbeit hat. Sicher gibt es Gesetze, aber es gibt auch die konkrete wirtschaftliche, von der Statistik nicht erfasste Realität. Niemand weiß, wie viele Saisonarbeitskräfte sich legal in Europa aufhalten, noch viel weniger weiß man über die illegalen Arbeitnehmer. In Spanien zum Beispiel werden Bootsflüchtlinge in ehemaligen Kasernen untergebracht, danach kümmert man sich nicht mehr um sie: Natürlich arbeiten sie schwarz, vor allem in der Landwirtschaft.

Wir benötigen eine internationale Zusammenarbeit in Bezug auf die Migrationsthematik. Ein soziales Europa braucht europäische Lösungen. EFFAT begrüßt den von GEOPA hier eingeschlagenen Kurs. Die Ausländer gilt es zu integrieren, da sie zur wirtschaftlichen Entwicklung Europas beitragen. Der demografische Wandel in Europa macht diese Integration unerlässlich. Die Entwicklung des Mittelmeerraumes ist ein globaleuropäisches Problem, kein rein mediterranes.

EFFAT erwartet also gespannt die geplanten europäischen Richtlinien, insbesondere die betreffend die Saisonarbeitskräfte. Momentan ist der Entwurf inakzeptabel. Die Saisonarbeitskräfte sind nicht allesamt ungeschulte Arbeitnehmer. Es muss gefordert werden, dass Wanderarbeitnehmer, die im eigenen Land in den Ruhestand treten, auch Rentenzahlungen erhalten, die der von ihnen im Ausland geleisteten Arbeit entsprechen.

Herr Bernard LEVACHER erteilt das Wort an Herrn ZIEGLER, der bekanntlich mehrere Jahre lang den Ausschuss für den sozialen Dialog leitete und gerne für einen Tag in diesen Kreis zurückgekehrt ist. Er weist ihn darauf hin, dass die europäischen Sozialpartner mit dem Vertrag von Lissabon künftig immer häufiger ersucht werden sollen, an der Gestaltung der europäischen Sozialpolitik mitzuwirken. Die Dienststellen der Kommission hätten jedoch verlauten lassen, die Mittel würden gekürzt und die Anzahl Sitzungen müsse in Zukunft reduziert werden. Dies sei nicht hinnehmbar. Er bitte also ihn, Herrn Ziegler, den Brüsseler Behörden unsere Unzufriedenheit kundzutun.

Herr François ZIEGLER, Referent für den sektoralen sozialen Dialog in der GD „Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit“ dankt GEOPA für die erneute Einladung. Die Tagesordnungspunkte dieses Seminars überschneiden sich mit dem Programm der EU-Kommission. Die Beschäftigungs- und Migrationspolitik der EU seien in der Tat bedeutende Anliegen geworden und betreffen ganz besonders die Landwirtschaft.

Es soll eine neue GD „Einwanderung“ gegründet werden, sobald der Vertrag von Lissabon ratifiziert ist. Diese Direktion wird dann Dienststellen umfassen, die derzeit der GD „Beschäftigung“ bzw. der GD „Justiz und Inneres“ angegliedert sind.

Die Geschichte Europas ist eine Geschichte der Migrationen – Ohne zu weit zurück zu gehen, braucht man nur die großen Migrationsströme des 19. Jahrhunderts – der Italiener und Spanier gen Norden und der Polen gen Westen – zu nennen. Heute gibt es nun andere Ströme: die südeuropäischen Staaten wurden selbst zu Einwanderungsländern. Die EU muss diese Mobilität der Menschen kontrollieren.

Die demografische Lage in Europa ist beunruhigend – Ab 2017 wird Europa jährlich eine Million Einwohner verlieren, 2060 werden es insgesamt 50 Millionen Einwohner weniger sein. Diese Entwicklung wird zwei Folgen haben:

- einen Rückgang der erwerbstätigen Bevölkerung, sprich der Kapazität, Wertschöpfung zu erzeugen
- eine Schwächung der sozialen Solidarität: während das Verhältnis zwischen Erwerbstätigen und Rentnern 2000 noch 3:1 betrug, wird es 2050 schon 1:1 lauten

Ein Anstieg der Nachfrage nach Arbeitskräften ist demnach unausweichlich. Betroffen sein werden davon sämtliche Kategorien von Arbeitnehmern:

- Bereits jetzt mangelt es in mehreren Ländern an hochqualifizierten Kräften. Deutschland zum Beispiel lässt Ärzte und Krankenschwestern aus dem Ausland kommen, in ein paar Jahren fehlen auch Ingenieure. Zudem zieht es viele qualifizierte Kräfte aus Europa in außergemeinschaftliche Länder: in die USA, nach Kanada, nach Australien, oder auch in die Schweiz.
- Für weniger qualifizierte Arbeitnehmer gibt es eine immer stärkere Nachfrage in der Landwirtschaft, im Bauwesen, im Gaststättengewerbe und bei den Dienstleistungen an Personen.

Derzeit sind zahlreiche Einwanderer überqualifiziert im Vergleich zu den Arbeiten, die ihnen angeboten werden. Sie werden Opfer von Diskriminierung und Arbeitslosigkeit. Doch wenn die Wirtschaftskrise erst einmal überwunden ist, werden sich viele EU-Länder ihres demografischen Rückgangs und ihres Bedarfs an Einwanderern bewusst werden.

Die Politik der EU ist eine globale Politik, die seit 2005 umgesetzt wird. Sie fußt auf nachstehenden drei Achsen:

1. Partnerschaften mit Auswanderungsländern – Hierbei handelt es sich um das Programm von Stockholm. Es geht darum, die verwaltungstechnischen Kapazitäten dieser Länder zu verbessern und Ansprechpartner der EU vor Ort zu bestimmen, um den Ausreisestrom zu kontrollieren und die „zirkuläre Migration“ zu organisieren, d.h. die Rückkehr der Auswanderer in ihr Heimatland – wo sie die im Ausland erworbenen Fähigkeiten umsetzen können müssen – vorzubereiten.

2. Kontrolle der legalen Einwanderung – Vier Rechtsakte befassen sich bereits mit diesem Thema, nämlich die Richtlinien über die Langzeitansässigen, die Familienzusammenführung, die Studierenden und die aus Drittstaaten stammenden Forscher. Vier weitere Texte sind vorgesehen, von denen einer bereits verabschiedet wurde:

- Im Oktober 2007 hat die Kommission eine Rahmenrichtlinie vorgeschlagen, in der die Rechte der Einwanderer klar formuliert, ihr Status in der EU definiert sowie die Modalitäten ihrer Rückreise und der zirkulären Migration festgelegt werden sollen.
- Die Richtlinie vom 25. Mai 2009 betrifft die Einwanderung hochqualifizierter Arbeitnehmer und sieht die Schaffung einer „blue card“ und schneller Einreiseverfahren vor.
- Der Entwurf für eine Richtlinie über Saisonarbeitskräfte wird noch innerhalb der Dienststellen besprochen. Ziel dieser Richtlinie soll es sein, schlechte Arbeitsbedingungen und Schwarzarbeit durch obligatorische Arbeitsvertragsabschlüsse und gleiche Lohnbehandlung zu vermeiden. Das Einreiseverfahren müsste zügig abgewickelt werden, die Aufenthaltsdauer wäre auf 6 Monate begrenzt, die zirkuläre Migration würde erleichtert.
- Die aus dem Jahr 1996 datierende Entsenderichtlinie muss überarbeitet werden. Sie wurde lange vor dem Beitritt der neuen Mitgliedstaaten verabschiedet, und die Situation hat sich seitdem radikal verändert. Damals ging es darum, die Entsendung zu vereinfachen. So wurde beschlossen, einen Arbeitnehmer bei einer Entsendung von maximal 8 Tagen weiterhin nach den Regeln seines Herkunftslandes zu vergüten. Seit der Ankunft neuer Mitgliedstaaten jedoch, in denen die Löhne noch sehr niedrig sind, treten nun paradoxe Situationen auf, in denen aus Drittstaaten stammende Saisonarbeitskräfte besser bezahlt werden als innergemeinschaftlich entsandte Arbeitnehmer. In Frankreich hat dies zum „Syndrom des polnischen Klempners“ geführt. Dieser Sachverhalt ist zu klären.

3. Bekämpfung der illegalen Beschäftigung – Man schätzt die Zahl der illegalen Arbeitnehmer in der EU auf 4,5 bis 8 Millionen! Am 25. Mai dieses Jahres wurde nun eine Richtlinie über die für Arbeitgeber illegaler Arbeitnehmer geltenden Sanktionen verabschiedet.

Im Übrigen aber werden Mitgliedstaaten bei der Aufnahme und Unterbringung illegaler Einwanderer finanziell vom Europäischen Sozialfonds unterstützt. Sämtliche Einwanderer, die über Spanien, Italien und Griechenland in die EU gelangen, müssen künftig auf alle Mitgliedstaaten verteilt werden.

Frau Claudia MERLINO, Vertreterin von CIA, präsentiert einen Bericht über die **Saisonarbeit in Italien**. Italien zählt 1,7 Millionen Betriebe, von denen 200 000 auch Arbeitnehmer beschäftigen. Die Anzahl Betriebe ist rückläufig, ihre durchschnittliche Größe nimmt zu: Sie ist von 7,4 ha im Jahr 2005 auf 7,6 ha im Jahr 2008 angestiegen. 49,5 % der Betriebe sind sehr klein, mit einer Fläche von weniger als 2 ha.

Statistische Angaben der entlohnten Beschäftigung – In der Landwirtschaft gibt es 1,3 Millionen Arbeitnehmer. Die Zahl der ständigen Arbeitnehmer beträgt 100 000, 19 000 unter ihnen sind außergemeinschaftlicher Herkunft. Die Zahl der ständigen Arbeitnehmer schrumpft, und die Saisonarbeitskräfte werden immer zahlreicher: 2008 wurden 927 000 Saisonarbeitsverträge vom Institut der Sozialen Sicherheit registriert, 97 000 davon waren für außergemeinschaftliche Saisonarbeitskräfte bestimmt. (Es sei an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass Italien 80 000 Zulassungen für außergemeinschaftliche Saisonarbeitskräfte vorsieht – 70 000 für die Landwirtschaft und 10 000 für den Tourismus. Viele ausländische Saisonarbeitskräfte erfüllen zwei oder drei aufeinanderfolgende Arbeitsverträge bei zwei oder drei Arbeitgebern, was die Differenz zwischen 97 000 Verträgen und 70 000 natürlichen Personen erklärt.)

Die außergemeinschaftlichen Saisonarbeitskräfte sind unterschiedlicher Herkunft: Sie kommen aus Bangladesch, Marokko, Indien, Albanien, Pakistan, Malawi, Tunesien, Sri Lanka, Ex-Jugoslawien. 42 % finden Beschäftigung in der Obsternte oder Weinlese, 32 % in der Gemüse- oder Tomatenernte, 13 % in der Zucht, die Übrigen im Ökotourismus und im Verkauf.

Probleme aufgrund der Beschäftigung von Saisonwanderarbeitnehmern – Die Beschäftigung von Saisonarbeitskräften aus diesen verschiedenen Ländern birgt für den Arbeitgeber mannigfaltige Probleme:

- die fehlende Ausbildung und das Nicht-Beherrschen der italienischen Sprache
- die Schwierigkeit dafür zu sorgen, dass diese Menschen, die Gefahren leicht unterschätzen, die Sicherheitsregeln einhalten
- die Schwerfälligkeit des Zulassungsverfahrens: 85 Tage!
- die späte Veröffentlichung des Dekrets zur autorisierten Einreise der Saisonarbeitskräfte: Das Gesetz sieht das Datum des 30. November vor, aber die Veröffentlichung erfolgt meist erst im Februar oder März. Diese Verspätung macht die Planung der Saisonarbeit für die landwirtschaftlichen Betriebsleiter nur noch komplizierter.

In einer gemeinsamen Stellungnahme vom 23. Juli 2009 haben die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen ein einfaches Verfahren zur Erneuerung der Verträge im nachfolgenden Jahr sowie die Möglichkeit einer Verlängerung der ursprünglichen Vertragslaufzeit auf bis zu 9 Monate (während der laufenden Saison) gefordert. Die Sozialpartner erklären, dass die Vereinfachung der administrativen Vorgänge ein Mittel zur Bekämpfung der illegalen Beschäftigung darstellt.

Frau Tania PAGANO, Vertreterin von CONFAGRICOLTURA, erläutert die italienische Regelung betreffend die **Beschäftigung außergemeinschaftlicher Saisonarbeitskräfte**. Das Gesetz regelt sämtliche Fragen im Zusammenhang mit der Aufenthaltsgenehmigung, der Arbeitszulassung, den Beschäftigungsbedingungen, dem Gesundheitsrecht, den Ausweisungsverfahren, den strafrechtlichen Sanktionen, ...

Einstellung eines außergemeinschaftlichen Saisonarbeiters – zwei Optionen:

a) Einstellung eines sich bereits in Italien aufhaltenden Ausländers – Eingestellt werden kann zum Beispiel ein Arbeitnehmer, der über eine ordnungsgemäße Aufenthaltsgenehmigung und Arbeitserlaubnis verfügt, seine Arbeit jedoch aufgrund einer Entlassung verloren hat, oder ein Asylbewerber mit Aufenthaltsgenehmigung, oder ein Student. Studenten können für 20-Stunden-Wochen eingestellt werden. Folgende Formalitäten fallen für den Arbeitgeber an:

- die Gültigkeit von Aufenthaltsgenehmigung und Arbeitserlaubnis überprüfen
- einen Aufenthaltsvertrag mit dem Staat unterzeichnen, in dem er sich verpflichtet, den Arbeitnehmer unterzubringen und für dessen Rückreise ins Heimatland aufzukommen
- den untergebrachten Arbeitnehmer innerhalb von 48 Stunden bei der Polizei melden
- alle im Normalfall bei der Einstellung eines Arbeitnehmers anfallenden Meldungen bei der Arbeitsverwaltung vornehmen, und zwar unter Angabe des geltenden Tarifvertrags und des vereinbarten Lohns

b) Einreise eines außergemeinschaftlichen Saisonarbeiters, der in seinem Herkunftsland wohnhaft ist:

- bei der Präfektur eine Einreisezulassung im Rahmen der für die Region geltenden Quote beantragen – Der Antrag kann namentlich oder anonym gestellt werden. Die Zulassung wird für eine Mindestdauer von 20 Tagen und eine Höchstdauer von 9 Monaten ausgestellt.
- den Aufenthaltsvertrag unterzeichnen und sich auf diese Weise verpflichten, den Arbeitnehmer unterzubringen und für dessen Rückreise aufzukommen
- den untergebrachten Arbeitnehmer bei der Polizei melden
- alle im Normalfall bei der Einstellung eines Arbeitnehmers anfallenden Meldungen vornehmen

Strafrechtliche Sanktionen – Es sind diverse Sanktionen für den Fall eines Verstoßes gegen die Einwanderungsregeln, einer Änderung des Arbeitsvertrags nach der Einstellung, der Nicht-Angabe einer Unterkunft vorgesehen. Im Übrigen kann die Unterbringung eines illegalen Einwanderers gemäß einem neuen Gesetz zu einer Gefängnisstrafe von 6 Monaten bis 3 Jahren führen.

Der **Grundsatz der Gleichbehandlung** gilt für das Arbeitsrecht wie auch für die Sozialversicherung.

a) Arbeitsrecht und Tarifverträge gelten auch für ausländische Arbeitnehmer, einschließlich der Saisonarbeitskräfte: Lohn, Arbeitszeit, Urlaub, ... Es gibt keine spezifischen Regeln für ausländische Arbeitnehmer. Möglich sind in gewissen Fällen jedoch Anpassungen der Arbeitszeit auf Unternehmensebene, z.B. Pausen für rituelle Gebete, oder die Möglichkeit für ständige Arbeitnehmer, ihre Urlaubsansprüche über zwei Jahre hinweg zu kumulieren, um dann Urlaub in ihrem Heimatland machen zu können.

b) Sozialbeiträge sind in gleicher Höhe für italienische und ausländische Arbeitnehmer zu entrichten, es wird auch nicht zwischen ständigen Arbeitnehmern und Saisonarbeitskräften unterschieden. Der Beitragssatz beträgt 35,30 % für den Arbeitgeber und 8,84 % für den Arbeitnehmer. Der Arbeitnehmer ist gegen Arbeitsunfälle versichert, ist krankenversichert und sammelt Rentenansprüche, die er geltend machen kann, wenn er im Rahmen einer der von Italien mit diversen Ländern bilateral abgeschlossenen Übereinkünfte bezüglich der Sozialversicherung im eigenen Land in den Ruhestand tritt. Ferner sind natürlich die Beiträge für Kindergeld und Arbeitslosenversicherung zu leisten, in deren Genuss auch die eingewanderten Arbeitnehmer gelangen – mit Ausnahme der Saisonarbeitskräfte, deren Familien in der Heimat geblieben sind und die nach Ablauf ihres Arbeitsvertrags nach Hause zurückkehren müssen (und in Italien folglich weder Arbeitslosenunterstützung noch Kindergeld beziehen können).

Als Reaktion auf die Fragen der Herren Levacher, Botterman, Brum, Sarraute und Matas geben die Damen Merlino und Pagano zusätzliche Erläuterungen:

Strafrechtliche Sanktionen – Bei Verstößen werden generell Ordnungsstrafen von den Gerichten verhängt, nur selten kommt es zu Gefängnisstrafen – nur im Falle der Betriebe, die in gewissen Regionen von der Mafia geführt werden. Was das neue Gesetz über die Unterbringung illegaler Einwanderer anbelangt, möchte die Regierung sehr strikt vorgehen.

Der Richtlinienentwurf, der vorsieht, den Saisonarbeitsvertrag auf 6 Monate zu begrenzen, veranlasst die italienischen Arbeitgeber zu großer Sorge. Herrn Levachers Worten zufolge wird GEOPA diesbezüglich bei der Kommission intervenieren. Sollte es nicht möglich sein, Arbeitsgenehmigungen von über 6 Monaten zu erwirken, müsste man zumindest durchsetzen, dass ausländische Saisonarbeitskräfte vor ihrer Einstellung eine Ausbildung absolvieren dürfen und die Dauer dieser Ausbildung nicht als Arbeitszeit gewertet wird.

Beschäftigung in den Regionen – Es wird präzisiert, dass 50 % der Saisonarbeitskräfte in drei südlichen Regionen beschäftigt sind: in Apulien, auf Sizilien und in Kalabrien.

Beitragsbefreiungen – Im Gegensatz zu anderen Ländern sieht Italien keine vergünstigten Sozialversicherungsbeiträge für die Beschäftigung von Saisonarbeitskräften vor, obwohl die Arbeitgeber natürlich entsprechende Forderungen stellen.

Die Arbeitszeit beträgt 6,5 Stunden täglich, an 6 Tagen – was einer 39-Stunden-Woche entspricht. Zusätzlich (zu diesen 39 Stunden) geleistete Arbeitsstunden gelten als Überstunden, die zu einem besseren Gehaltssatz vergütet werden. Insgesamt dürfen jedoch nicht mehr als 48 Stunden pro Woche geleistet werden. Der nationale Tarifvertrag für die Landwirtschaft sieht eine gewisse Flexibilität vor: Die Stunden, die jenseits der 39-Stunden-Marke geleistet werden, werden zum normalen Tarif vergütet, wenn sie im Nachhinein durch eine Ruhezeit kompensiert werden. Bei Saisonarbeitskräften bietet sich jedoch nur selten die Gelegenheit, derartige Ruhezeiten vor Auslaufen ihres Arbeitsvertrags einzurichten. Folglich müssen also die Überstunden entsprechend bezahlt werden.

Einstellungskosten – Es müssen keine Gebühren an den Staat entrichtet werden, um die Einreise eines außergemeinschaftlichen Saisonarbeiters zu erwirken, es fallen lediglich Dossierunkosten in Höhe von 14 € an. Der Arbeitgeber muss sich hingegen verpflichten, die Rückreise des Saisonarbeiters zu zahlen.

Medizinische Untersuchung – Der Arbeitgeber, der einen Saisonarbeiter einstellt, kann von diesem verlangen, sich vorab einer medizinischen Untersuchung zu unterziehen. Pflicht ist eine solche Untersuchung nur dann, wenn der Arbeitnehmer gefährliche Arbeiten ausführen muss.

Die Beiträge für Kindergeld und Arbeitslosenversicherung, die der Arbeitgeber zahlen muss, obwohl der Saisonwanderarbeiter nicht in ihren Genuss kommen kann, werden in einen Solidaritätsfonds übertragen, der Aktionen zur Integration von Ausländern abdeckt.

Agrartourismus – Agrartouristische Aktivitäten werden als landwirtschaftliche Aktivitäten angesehen.

Befristeter Arbeitsvertrag – Das Gesetz über befristete Arbeitsverträge gilt nicht für die Landwirtschaft. Befristete Verträge in der Landwirtschaft fallen unter den nationalen Tarifvertrag (siehe Vortrag von Herrn MAGRINI).

–

SITZUNG AM FREITAG, 9. OKTOBER

Herr Romano MAGRINI, Vertreter von COLDIRETTI, präsentiert einen Bericht über die **Verwaltungsformalitäten bei der Einstellung eines Arbeitnehmers**. Es handelt sich um die Pflichtformalitäten, die vor dem Arbeitsvertrag, während seiner Laufzeit und bei seiner Auflösung zu erfüllen sind.

Im Voraus abgegebene Erklärung – Vor Vertragsbeginn muss der Arbeitgeber über Internet eine Meldung ans öffentliche Arbeitsamt herausgeben. Er muss die Identität des Arbeitnehmers, die Art des Vertrags (unbefristet oder befristet), die Art der angebotenen Arbeit, die vorgesehene Vergütung, ... angeben.

Information des Arbeitnehmers – Dem Arbeitnehmer wird vor Arbeitsbeginn eine Kopie dieser Erklärung ausgehändigt.

Änderungserklärung – Im Falle einer Modifizierung der ursprünglich angegebenen Elemente, z.B. neue Arbeitszeiten, andere Art von Arbeit, Beförderung des Arbeitnehmers in eine höhere Gehaltsstufe, Umwandlung des befristeten Vertrags in einen unbefristeten Vertrag, ... muss dem Arbeitsamt innerhalb von 5 Tagen eine Änderungserklärung zugestellt werden – auch hier mit Kopie an den Arbeitnehmer.

Einzelarbeitsbuch – Nach jedem Arbeitsmonat und vor dem 16. des darauffolgenden Monats muss der Arbeitgeber Eintragungen im Einzelarbeitsbuch, einem elektronischen Dokument, vornehmen. Für jeden Arbeitnehmer müssen die geleisteten Arbeitsstunden, Urlaubstage, Ausfälle aus gesundheitlichen oder anderen Gründen, die einzelnen Komponenten des Lohns (Überstundenzuschläge, Entschädigungen, Sachleistungen u.Ä.), vom Lohn abgezogene Beiträge, ... angegeben werden. Ein Teil dieses Formulars dient als Lohnzettel, der dem Arbeitnehmer wiederum als Kopie auszuhändigen ist.

Vierteljährliche Lohnerklärung – Jedes Quartal übermittelt der Arbeitgeber sämtliche Lohninformationen an die Soziale Sicherheit, die ihrerseits die Höhe der zu zahlenden Beiträge ausrechnet und diese dem Arbeitgeber in Rechnung stellt.

Jährliche Steuererklärung – Jedes Jahr muss der Arbeitgeber bis spätestens 26. Februar alle gezahlten Löhne online bei der Steuerverwaltung deklarieren. Dem Arbeitnehmer wird eine Kopie ausgehändigt, damit er seine Einkommenssteuererklärung machen kann.

Vertragsende – Am Ende des unbefristeten Arbeitsvertrags fallen diverse Entschädigungen an (Urlaubsabgeltung, verhältnismäßiger Anteil des 13. Monatsgehalts, ...). Am Ende des befristeten Vertrags ist eine Kündigungsabfindung zu zahlen. Das „dritte Element“ fällt bei dieser Art von Vertrag hingegen nicht an, da der Arbeitgeber den bezahlten Urlaub und das 13. Monatsgehalt bereits jeden Monat anteilig zusammen mit dem Lohn auszahlt.

Befristeter Vertrag – Der nationale Tarifvertrag sieht drei Arten von befristeten Verträgen vor:

- den befristeten Vertrag mit kurzer Laufzeit für Gelegenheits- und Saisonarbeiten oder um einen abwesenden Arbeitnehmer zu ersetzen
- den Jahresarbeitszeitvertrag für die Ausführung mehrerer Saisonarbeiten oder für mehrere Produktionszyklen mit einer Beschäftigungsgarantie von mindestens 100 Tagen jährlich
- den befristeten Vertrag mit Vollzeitbeschäftigung, der mindestens 180 Arbeitstage ohne Unterbrechung vorsieht

Vereinfachter Arbeitsvertrag – Seit 2008 gibt es einen vereinfachten Arbeitsvertrag für die ganz kleinen landwirtschaftlichen Betriebe, deren Jahresumsatz weniger als 7000 € beträgt. Der Betriebsleiter, der einen Rentner, eine Hausfrau oder einen Studenten unter 25 Jahren einstellt, muss keine Erklärung im Voraus abgeben. Er entlohnt den Arbeitnehmer mit Vouchern, die er auf dem Postamt kaufen kann. Jeder Voucher kostet 10 €: 7,50 € Nettolohn, 1,30 € Sozialversicherungsbeitrag, 0,70 € Arbeitsunfallversicherung und 0,50 € Verwaltungskosten. Am Ende eines jeden Tages händigt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die seinem Lohn entsprechende Anzahl Voucher aus. Der Arbeitnehmer bringt die Voucher wiederum zum Postamt und erhält pro Voucher den Nettolohn in Höhe von 7,50 €.

Herr POLITI, Präsident von CIA und Vizepräsident von COPA, würdigt die von GEOPA im Rahmen von COPA geleistete Arbeit. Er betont, dass es vor dem Hintergrund der derzeit krisengebeutelten Konjunktur unerlässlich sei, den landwirtschaftlichen Betriebsleitern langfristige Garantien an die Hand zu geben. In Bezug auf die Beschäftigung von Arbeitnehmern spricht er von drei Grundsätzen:

- **Die Arbeitnehmerrechte müssen gewahrt bleiben**, doch das rechtfertigt nicht eine Anhäufung von Verwaltungsformalitäten. Die landwirtschaftlichen Betriebsleiter opfern ein Drittel ihrer Arbeitszeit für Verwaltungsaufgaben, das ist übertrieben. Vereinfachungen sind vonnöten, unnütze Formalitäten müssen aufgehoben werden.

- **Die Schwarzarbeit muss bekämpft werden**, das Ziel der „Null-Toleranz“ ist in Ordnung. Doch die Landwirtschaft ist auf ausländische Arbeitskräfte angewiesen, und daher sind ihr Arbeitsgenehmigungen für diese Menschen ohne komplizierte Zulassungsverfahren zuzugestehen.
- **Die Produktionskosten müssen innerhalb der EU harmonisiert werden.** Die unterschiedlichen Niveaus bei Löhnen, Sozialabgaben und Steuern verzerren den Wettbewerb zwischen den europäischen Landwirten.

Herr POLITI spricht sich dafür aus, all diese Fragen im COPA-Präsidium anzugehen.

— — —

Herr Arnold BRUM, Berichterstatter des Seminars, präsentiert die bei den nationalen Mitgliedsorganisationen von GEOPA im Vorfeld des Seminars eingeholten Informationen betreffend die obligatorischen Verwaltungsformalitäten bei der Einstellung eines Arbeitnehmers und die Regelung der Unterbringungsbedingungen für Saisonarbeitskräfte. Im Anschluss daran sind alle Seminarteilnehmer gebeten, diese Angaben reihum zu vervollständigen und zu bestätigen.

— — —

Dank dieser Dokumentation war es möglich, nachstehenden zusammenfassenden Bericht zu erstellen.

DIE VERWALTUNGSFORMALITÄTEN BEI DER EINSTELLUNG EINES ARBEITNEHMERS

Die bei der Einstellung eines Arbeitnehmers obligatorisch anfallenden Verwaltungsformalitäten

- sind für die Arbeitgeber ein lästiger Zwang
- sind jedoch gerechtfertigt
- unterliegen den nationalen Gesetzgebungen der Mitgliedstaaten

1. Die bei der Einstellung eines Arbeitnehmers obligatorisch anfallenden Verwaltungsformalitäten sind für die Arbeitgeber ein lästiger Zwang.

Das Hauptanliegen eines landwirtschaftlichen Betriebsleiters, der Arbeitnehmer einstellt, besteht darin, die Arbeit dieser Kräfte zu organisieren und meist selbst mitzuarbeiten. Verwaltungsformulare ausfüllen und Dossiers aktualisieren stellen für ihn keine Priorität dar. Dies trifft besonders dann zu, wenn der Arbeitgeber mehrere Saisonarbeitskräfte gleichzeitig, am gleichen Tag und zur gleichen Stunde, einstellt – was in der Landwirtschaft ja häufig vorkommt.

2. Die Pflicht, diese Formalitäten zu erfüllen, ist jedoch gerechtfertigt.

Der neu eingestellte Arbeitnehmer arbeitet zuerst, um dann anschließend bezahlt zu werden. Es ist also normal, dass bei Arbeitsaufnahme Formalitäten zu erledigen sind. Diese Formalitäten haben eine doppelte Daseinsberechtigung:

- Einerseits gewähren sie dem Arbeitnehmer eine bestimmte Reihe von Informationen und Garantien.
- Andererseits ermöglichen sie Kontrollen, die von den zuständigen Behörden durchgeführt werden können – von der Gewerbeaufsicht, den Einrichtungen der Sozialen Sicherheit, der Steuerverwaltung, ... Sie stellen in dieser Hinsicht ein unerlässliches Element des Systems zur Bekämpfung der nicht angemeldeten Arbeit (Schwarzarbeit) dar.

3. Die Pflichtformalitäten unterliegen den verschiedenen nationalen Gesetzgebungen der 27 EU-Mitgliedstaaten.

Es gibt nur wenige für die Mitgliedstaaten verbindliche internationale und europäische Normen.

Das IAO-Übereinkommen Nr. 95 (1949) über den Lohnschutz befürwortet die Aushändigung eines Lohnzettels an die Arbeitnehmer. Artikel 14 besagt: *„... sind wirksame Maßnahmen zu treffen, um den Arbeitnehmern in angemessener und leicht verständlicher Weise Kenntnis zu geben (...): bei jeder Lohnzahlung von den Lohnbestandteilen für die betreffende Lohnperiode, soweit diese Bestandteile veränderlich sind.“*

Es sei jedoch darauf hingewiesen, dass dieses Übereinkommen nur von 17 der 27 EU-Mitgliedstaaten ratifiziert wurde. Nicht ratifiziert haben: Deutschland, Luxemburg, Irland, Dänemark, Schweden, Finnland, Litauen, Lettland, Estland. Das Vereinigte Königreich, welches das Übereinkommen 1951 ratifiziert hatte, hat es 1983 aufgekündigt. (Die Beweggründe für die Nichtratifizierung beziehen sich wahrscheinlich nicht auf die Lohnzettelklausel.)

Die Richtlinie 91/533 vom 14. Oktober 1991 *„über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen“*, besagt, dass der Arbeitgeber angehalten ist, dem Arbeitnehmer die wesentlichen Elemente seines Vertrags oder Arbeitsverhältnisses mitzuteilen, insbesondere, wenn *„der Arbeitsvertrag oder das Arbeitsverhältnis befristet [ist]: vorhersehbare Dauer des Arbeitsvertrags oder des Arbeitsverhältnisses“*. Die besagte

Unterrichtung muss aus der Übergabe eines schriftlichen Arbeitsvertrags, eines Anstellungsschreibens oder eines anderen schriftlichen Dokuments hervorgehen.

Diese Richtlinie bestimmt

- einerseits, dass *„die Mitgliedstaaten [vorsehen können], dass diese Richtlinie keine Anwendung findet für Arbeitnehmer mit einem Arbeitsvertrag oder Arbeitsverhältnis, dessen Gesamtdauer höchstens einen Monat beträgt oder dessen Wochenarbeitszeit höchstens 8 Stunden beträgt oder der/das eine Gelegenheitsarbeit oder eine Tätigkeit besonderer Art betrifft, sofern objektive Gründe in diesen Fällen die Nichtanwendung rechtfertigen“* und
- andererseits, dass die Aushändigung des Arbeitsvertrags oder des Anstellungsschreibens *„spätestens zwei Monate nach Aufnahme der Arbeit“* erfolgen muss.

Diese Richtlinie erlaubt also den Mitgliedstaaten eine Abweichung gegenüber der Pflicht, dem Arbeitnehmer einen schriftlichen Arbeitsvertrag oder ein Anstellungsschreiben zu übergeben, wenn die Dauer der Beschäftigung weniger als einen Monat beträgt, was auf zahlreiche landwirtschaftliche Saisonarbeitskräfte zutrifft. Übersteigt die Dauer der Beschäftigung diese Marke, kann dem Arbeitgeber gestattet werden, die Aushändigung eines Arbeitsvertrags zwei Monate aufzuschieben.

Die nationalen Gesetzgebungen hinsichtlich der Pflichtformalitäten sind kaum an internationale oder gemeinschaftliche Normen gebunden. Nicht verwunderlich also, dass die Vorschriften von einem Mitgliedstaat zum anderen so stark variieren. Daraus ergeben sich jedoch unweigerlich Wettbewerbsverzerrungen zwischen Arbeitgebern.

Die GEOPA-Umfrage

Zur Vorbereitung des Seminars hat GEOPA eine Umfrage unter den nationalen Mitgliedsorganisationen durchgeführt, um Informationen über vier Arten von Formalitäten einzuholen, die von den Arbeitgebern erfüllt werden müssen:

- Einstellungserklärung
- Personalregister
- Arbeitsvertrag
- Lohnzettel

Es konnten Antworten aus 21 Mitgliedstaaten zusammengetragen werden. Die Angaben verraten Unterschiede, die es zu analysieren gilt. Diese sehr summarische Umfrage verschafft jedoch lediglich einen allgemeinen Überblick. Wir haben nicht um die systematische Übermittlung der Gesetzestexte und Regelwerke gebeten, welche die Pflichten der Arbeitgeber bestimmen: Diese hätten dann erst übersetzt und gemäß nationaler Rechtsprechung und Praxis ausgelegt werden müssen!

Die unter die Lupe genommenen Formalitäten beziehen sich auf zwei ergänzende Bereiche:

- Formalitäten zur Bekämpfung von Schwarzarbeit: Einstellungserklärung und Personalregister
- Formalitäten zur Unterrichtung der Arbeitnehmer: Arbeitsvertrag und Lohnzettel

I. FORMALITÄTEN ZUR BEKÄMPFUNG VON SCHWARZARBEIT

A. EINSTELLUNGSERKLÄRUNG

In allen Mitgliedstaaten müssen die Arbeitgeber gemäß unterschiedlichen Modalitäten Sozialversicherungsbeiträge zahlen und im Hinblick auf den Einzug von Einkommenssteuern mit den einschlägigen Ämtern kooperieren. Überall müssen sie also einer bzw. mehreren Einrichtungen oder Behörden Informationen über ihre Arbeitnehmer übermitteln.

Zum Vergleich der den Arbeitgebern auferlegten Zwänge ist es nicht so belangreich zu erfahren, welcher Einrichtung oder Behörde etwas gemeldet werden muss. Viel interessanter ist es herauszufinden

- ob eine solche Meldung vor Aufnahme der Arbeit erfolgen muss oder ob es auch danach sein kann – und wenn ja, innerhalb welcher Frist
- und *wie* diese Meldung erfolgt – insbesondere, ob eine Online-Meldung möglich ist

Meldung vor oder nach der Einstellung

In 10 Mitgliedstaaten muss die Meldung vor der Einstellung erfolgen. Die Arbeitnehmer müssen bei einer Behörde oder Einrichtung der Sozialen Sicherheit eingetragen sein, bevor sie ihre Arbeit aufnehmen dürfen. Dies gilt für folgende Länder:

- Italien
- Frankreich
- Belgien
- Niederlande
- Österreich
- Zypern
- Ungarn
- Litauen
- Rumänien
- Slowenien

In einem elften Land – Spanien – muss die Meldung ebenfalls vor der Einstellung erfolgen, doch der Landwirtschaftsverband hat eine gewisse Toleranz bei der zuständigen Behörde erwirken können: Die Einstellungserklärung kann noch am ersten Arbeitstag vor Mittag abgegeben werden.

In 10 Mitgliedstaaten erfolgt die Meldung nach der Einstellung, innerhalb einer bestimmten Frist nach Aufnahme der Arbeit:

- Deutschland: „bei Arbeitsbeginn“
- Portugal: am ersten Tag vor Mittag
- Lettland: innerhalb von 3 Tagen
- Polen: innerhalb von 7 Tagen
- Tschechien: innerhalb von 8 Tagen
- Dänemark, Schweden, Finnland, Vereinigtes Königreich, Irland: zum Zeitpunkt der ersten Lohnzahlung oder der monatlichen Steuererklärung

Die Frage, ob die Meldung „davor“ oder „danach“ erfolgt, ist selbstverständlich von grundlegender Bedeutung für die Bekämpfung der Schwarzarbeit. Ist eine Frist gestattet, ist die Versuchung der Schwarzarbeit (oftmals mit Einverständnis des Arbeitnehmers) nicht auszuschließen. Im Falle einer Kontrolle kann dann immer noch vorgegeben werden, der Arbeitnehmer sei erst am Morgen selbst eingestellt worden ... Die Delegation aus Deutschland hat jedoch darauf hingewiesen, dass die Arbeitgeber ihre Arbeitnehmer in der Praxis vor Arbeitsbeginn deklarieren, da sie sonst im Falle eines Arbeitsunfalls sämtliche Kosten für den nicht gemeldeten Arbeitnehmer übernehmen müssten.

Die Modalitäten der Meldung

In der Regel erfolgt die Meldung über einen Papiervordruck, der ausgefüllt und einer Behörde oder Einrichtung der Sozialen Sicherheit zugestellt wird. Auf diesem Papier werden Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausgewiesen sowie ggfs. weitere Informationen über die Dauer und Art der Beschäftigung ... angegeben.

In den Ländern, in denen die Arbeitskräfte „davor“ gemeldet werden müssen, besteht die Möglichkeit einer Online-Erklärung. In Italien ist letztere Variante im Übrigen auch die einzig zulässige. Eine Ausnahme stellt lediglich Litauen dar, wo die Meldung nur schriftlich erfolgen kann, was aufgrund der Postzustellungsfristen gewiss Probleme birgt. Ab 2010 soll jedoch auch die Meldung über Internet möglich sein.

Die Online-Erklärung ist auch in anderen Ländern möglich: Deutschland, Portugal, Tschechien, Lettland.

Mehrere Länder erwähnen auch die Möglichkeit, Arbeitnehmer per Fax oder auf telefonischem Wege zu melden. In den Ländern, in denen die Einstellungserklärung mit der Meldung der Löhne bei der Sozialen Sicherheit oder der Steuerverwaltung verschmilzt, kann die Erklärung nur schriftlich abgegeben werden.

B. PERSONALREGISTER

Beim Personalregister handelt es sich im Prinzip um ein Dokument, auf dem die Namen aller Arbeitnehmer eines Unternehmens aufgelistet sind. Dieses Dokument ist vom Arbeitgeber zu führen und den Kontrolleuren zur Verfügung zu stellen.

Bei sieben Ländern ist aus den Antworten auf den Fragebogen abzuleiten, dass das Führen eines Personalregisters keine Pflicht ist. Es handelt sich:

- einerseits um das Vereinigte Königreich, Dänemark und Lettland. In diesen Ländern müssen die Arbeitnehmer nicht vor ihrer Einstellung gemeldet werden. Es gibt demnach wenig Kontrollmittel. Im Vereinigten Königreich hingegen muss der Arbeitgeber ein Register der von seinen Arbeitnehmern geleisteten Stunden führen.
- andererseits um Belgien und Österreich – Länder, in denen die Arbeitnehmer vor ihrer Einstellung gemeldet werden müssen, und bei denen man davon ausgehen kann, dass die Kopie der Einstellungserklärung, die vom Arbeitgeber aufbewahrt werden muss, das Personalregister ersetzt (in Österreich muss wiederum ein Arbeitsstundenregister geführt werden).
- schließlich um Spanien und Zypern, wo jeder Arbeitnehmer einen „Arbeitnehmerpass“ hat, den der Arbeitgeber bei der Einstellung unterzeichnen muss. In Spanien wird dieser Pass täglich aktualisiert und monatlich in Form einer Kopie an die Behörden verschickt.

II. FORMALITÄTEN ZUR UNTERRICHTUNG DER ARBEITNEHMER

A. ARBEITSVERTRAG

Juristisch betrachtet erfolgt die Einstellung eines Arbeitnehmers durch den Abschluss eines „Vertrags“ zwischen dem Arbeitnehmer, der sich bereit erklärt, für einen Arbeitgeber zu arbeiten, und einem Arbeitgeber, der sich verpflichtet, ihm einen Lohn zu zahlen. Dieser Vertrag kann schriftlicher oder mündlicher Natur sein. In bestimmten Ländern hingegen spricht man nicht von „Arbeitsvertrag“, sondern von „Arbeitsverhältnis“...

Die Richtlinie 91/533 wird sehr unterschiedlich in den Mitgliedstaaten angewandt. Vier Fälle:

Schriftlicher Vertrag vor der Einstellung: In Italien, Frankreich, Belgien, den Niederlanden, Schweden, Litauen und Lettland muss dem Arbeitnehmer vor seiner Einstellung ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgehändigt werden. In Italien, Frankreich und Belgien kann jedoch die Kopie der Online-Einstellungserklärung als schriftlicher Vertrag fungieren. Diese Kopie beinhaltet in der Tat alle gewöhnlichen Angaben eines Arbeitsvertrags. In Lettland muss der Vertrag vor der Einstellung erstellt werden, während der Arbeitgeber 3 Tage lang Zeit hat, den neu eingestellten Arbeitnehmer zu melden.

Vertrag oder schriftliche Bescheinigung nach der Einstellung: In Spanien muss der Arbeitnehmer innerhalb von 10 Tagen einen Vertrag erhalten. In Deutschland und Dänemark beträgt diese Frist einen Monat, im Vereinigten Königreich zwei Monate. In Irland, Finnland, Tschechien und Polen muss innerhalb einer unbestimmten Frist ein Vertrag oder eine Bescheinigung ausgestellt werden.

Arbeitnehmerpass: In Spanien, Zypern und Ungarn besitzen die Arbeitnehmer einen – vor der Einstellung – vom Arbeitgeber unterzeichneten Pass, der den eigentlichen Vertrag ersetzt.

Kein schriftliches Dokument für Gelegenheitsarbeiter: In Portugal ist das Ausstellen eines Arbeitsvertrags keine Pflicht, wenn der Arbeitnehmer für maximal eine Woche eingestellt wird. In Österreich gilt diese Sonderregelung für Arbeitnehmer, die höchstens 2 Monate beschäftigt werden.

B. LOHNZETTEL

In allen Ländern außer Lettland und Zypern muss ein Lohnzettel ausgehändigt werden.

Das Erfüllen diverser Formalitäten zur Unterrichtung der Arbeitnehmer und Kontrollbehörden stellt für den Arbeitgeber eine Belastung dar, die jedoch zur Bekämpfung der Schwarzarbeit unerlässlich ist. Sicher gibt es sehr viel effizientere Mittel, deren Umsetzung jedoch gravierende politische Probleme mit sich bringen würde und deren Analyse im Rahmen dieses GEOPA-Seminars nicht vorgesehen war. Es geht:

- zum einen um die Reduzierung der Soziallasten, insbesondere derer für die Beschäftigung von Gelegenheits- und Saisonarbeitskräften. Gewisse Mitgliedstaaten haben in beliebiger Reihenfolge Bemühungen in diese Richtung unternommen.

- zum anderen um die Besteuerung landwirtschaftlicher Betriebe. In mehreren Mitgliedstaaten wird die Einkommenssteuer landwirtschaftlicher Betriebsleiter noch auf pauschalen Grundlagen berechnet, was keinen Anreiz zur Meldung der Arbeitnehmer und der Höhe der gezahlten Löhne darstellt. Eine zertifizierte Buchführung und eine Steuerberechnung auf Grundlage des Realgewinns hingegen zerschlagen die Versuchung der Schwarzarbeit!

Es ist bekannt, dass die Gesetzgebungen betreffend Sozialschutz und Besteuerung ausschließliche Befugnis der Mitgliedstaaten sind.

VERWALTUNGSFORMALITÄTEN BEI DER EINSTELLUNG EINES ARBEITNEHMERS

Diese Tabelle fasst die wichtigsten Informationen zusammen, die von den Mitgliedsorganisationen von GEOPA als Antwort auf den Fragebogen übermittelt wurden. Die Angaben werden von den Seminarteilnehmern in Rom vervollständigt und bestätigt.

Die Spalte „Einstellungserklärung“ ist folgendermaßen auszulegen:

DAVOR = der Arbeitnehmer muss vor dem ersten Arbeitstag gemeldet sein (oder per Internet am ersten Tag, vor Arbeitsbeginn)

DANACH = der Arbeitnehmer kann nach Arbeitsbeginn gemeldet werden, innerhalb einer bestimmten Frist

ADM. = der Arbeitnehmer muss einer Behörde (Administration) gemeldet werden (öffentliches Arbeitsamt, Steuerverwaltung o.Ä.)

S.S. = der Arbeitnehmer muss einer Einrichtung der Sozialen Sicherheit gemeldet werden (und ggf. einer Versicherungsgesellschaft)

schriftl. = die Meldung erfolgt über einen Papiervordruck

INTERNET = die Meldung erfolgt per Internet

LAND	EINSTELLUNGS- ERKLÄRUNG	SCHRIFT- LICHER ARBEITS- VERTRAG	PERSONAL- REGISTER	LOHN- ZETTEL
ITALIEN	DAVOR (ADM.) INTERNET ausschließlich	JA + Kopie der Erklärung	JA	JA
FRANKREICH	DAVOR (S.S.) INTERNET, Fax, schriftl.	JA oder Kopie der Erklärung	JA	JA
BELGIEN	DAVOR (1. Arbeits- stunde) (S.S.) INTERNET	JA (außer Saisonarbeiter) tägl. Meldung der Saisonarbeitskräfte	NEIN	JA
NIEDERLANDE	DAVOR (S.S.) INTERNET, Fax, schriftl.	JA, vor der Einstellung	JA	JA
LUXEMBURG				
ÖSTERREICH	DAVOR (S.S.) INTERNET, Fax, schriftl.	Bescheinigung, außer für Gelegen- heitsarbeiter < 2 Monate	NEIN (Arbeitszeit- register)	JA
DEUTSCHLAND	DANACH, aber in der Praxis DAVOR (S.S.) INTERNET oder schriftl.	JA oder Bescheinigung innerhalb eines Monats	JA	JA
SPANIEN	DAVOR Toleranz Morgen des 1. Tages (S.S.), INTERNET, Fax	JA, wenn Vertrag > 28 Tage	NEIN (Eintragung im Arbeiterpass)	JA

PORTUGAL	DANACH, Morgen des 1. Tages (ADM.), INTERNET, Fax	JA, wenn Vertrag > 1 Woche	JA (1. Tag)	JA
GRIECHENLAND				
U.K. (1)	DANACH (jährliche namentliche Steuererklärung)	JA (innerhalb von 2 Monaten)	NEIN (Arbeitszeitregister)	JA
IRLAND	DANACH	schriftliches Dokument	JA	JA
DÄNEMARK	DANACH (monatliche Steuererklärung)	JA (innerhalb eines Monats)	NEIN	JA
SCHWEDEN	DANACH (bei 1. Lohnzahlung)	JA (bei Arbeitsbeginn)	JA	JA
FINNLAND	DANACH (bei 1. Lohnzahlung)	schriftliches Dokument (bei 1. Lohnzahlung)	JA	JA
ZYPERN	DAVOR (ADM. und S.S.)	Pass vor der Einstellung	NEIN	NEIN
MALTA				
UNGARN	DAVOR (ADM. und S.S.) INTERNET, Fax, schriftl.	Saisonarbeitspass mit Tagesmarke Beiträge	JA	JA
TSCHECHIEN	DANACH, innerhalb von 48 Stunden (S.S.) INTERNET, Fax, schriftl.	JA	JA	JA
SLOWAKEI				
POLEN	DANACH (7 Tage) (S.S.) schriftl.	JA	JA (Tagesregister)	JA
LITAUEN	DAVOR (S.S.) schriftl. (INTERNET im Jahr 2010)	JA, vor der Einstellung	JA	JA
LETTLAND	DANACH, innerhalb von 3 Tagen (ADM.) schriftl. oder INTERNET	JA, vor der Einstellung	NEIN	NEIN
ESTLAND				
RUMÄNIEN	DAVOR (ADM., S.S.) schriftl. oder INTERNET	JA, vor der Einstellung	JA	JA
BULGARIEN				
SLOWENIEN	DAVOR (ADM., S.S.) schriftl. oder INTERNET	JA (wenn Vertrag > 1 Monat)	JA	JA

(1) UK: Vor der Einstellung muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber ein vom vorherigen Arbeitgeber ausgestelltes Dokument übermitteln, in dem die im laufenden Jahr gezahlten Steuern aufgelistet sind.

DIE UNTERBRINGUNG DER LANDWIRTSCHAFTLICHEN SAISONARBEITSKRÄFTE

Nachstehende drei Tabellen präsentieren die Ergebnisse der Umfrage hinsichtlich der Unterbringung der landwirtschaftlichen Saisonarbeitskräfte. Die Angaben wurden während des Seminars vervollständigt und bestätigt.

I. Die Unterbringungspflicht

Die Frage lautete, ob die landwirtschaftlichen Arbeitgeber verpflichtet sind, den Saisonarbeitskräften, deren Arbeitsplatz nicht in der Nähe ihres Wohnortes liegt, eine Unterkunft zur Verfügung zu stellen.

Der Arbeitgeber muss alle Saisonarbeitskräfte unterbringen, die nicht in der Nähe ihres Wohnortes arbeiten.	SPANIEN
Der Arbeitgeber muss nur die außergemeinschaftlichen Arbeitnehmer (einschließlich der Einwohner aus den neuen Mitgliedstaaten, die noch nicht über die Freizügigkeit verfügen) unterbringen.	ITALIEN FRANKREICH BELGIEN NIEDERLANDE DEUTSCHLAND POLEN
Es besteht keine Pflicht, Saisonarbeitskräfte unterzubringen (aber in den meisten Fällen bieten die Arbeitgeber eine Unterkunft an, um Arbeitskräfte einstellen und an sich binden zu können).	ÖSTERREICH PORTUGAL VEREINIGTES KÖNIGREICH – UK (1) DÄNEMARK SCHWEDEN FINNLAND TSCHECHIEN UNGARN LITAUEN

(1) UK: Die „gangmasters“ müssen die Saisonarbeitskräfte unterbringen, die sie den landwirtschaftlichen Betriebsleitern zur Verfügung stellen.

II. Die Unterkunftsauflagen

Diese Tabelle fasst folgende Informationen zusammen:

Spalte **REGELUNG**:

- **„spezifisch“** = die Unterkünfte müssen regelkonform sein und bestimmte Normen in Bezug auf die Unterbringung landwirtschaftlicher Arbeitnehmer erfüllen – was auch von der Gewerbeaufsicht überprüft werden kann
- **„allgemein“** = die Unterkünfte müssen nur die Normen der allgemeinen Regelung in Bezug auf Baugenehmigungen erfüllen

Spalten **KOLLEKTIV – MOBIL – ZELT**:

Die Antworten **„ja“** und **„nein“** geben an, ob die Regelung Kollektivunterkünfte bzw. die Unterbringung in Wohnwägen/Wohnmobilen oder Zelten erlaubt. (Sofern sie gestattet ist, geht die Unterbringung von Arbeitnehmern in Zelten einher mit Auflagen hinsichtlich der Jahreszeit und der sanitären Bedingungen.)

LAND	REGELUNG	KOLLEKTIV	MOBIL	ZELT
ITALIEN	allgemein	ja	nein	nein
FRANKREICH	spezifisch	ja	ja	ja
BELGIEN	spezifisch	ja	nein	nein
NIEDERLANDE	allgemein	ja	ja	ja
DEUTSCHLAND	allgemein	ja	nein	nein
ÖSTERREICH	spezifisch	ja	ja	nein
SPANIEN	spezifisch	ja	nein	nein
PORTUGAL	allgemein	ja	ja	ja
UK	allgemein	ja	ja	nein
IRLAND				
DÄNEMARK	allgemein	ja	ja	ja
SCHWEDEN	allgemein			
FINNLAND	spezifisch	ja	ja	ja
TSCHECHIEN	allgemein	ja	nein	nein
UNGARN				
POLEN	?	ja	ja	ja
LITAUEN	allgemein	ja	ja	nein
LETTLAND				

III. Die Vergütung der untergebrachten Saisonarbeitskräfte

Diese Tabelle liefert folgende Informationen:

- **Spalte „Abzug der Sachleistung“**: Ist es dem Arbeitgeber gestattet, einen dem Wert der zur Verfügung gestellten Unterkunft entsprechenden Betrag vom Lohn (der gemäß Regelung oder Tarifvertrag festgelegt ist) abzuziehen?
- **Spalte „Sachleistung als Zulage“**: Muss der Arbeitgeber, der einen normalen Lohn zahlt und zusätzlich eine Unterkunft zur Verfügung stellt, den Wert dieser Unterkunft zum Lohn hinzurechnen, wenn es um die Berechnung der Sozialbeiträge und Steuern geht?
- **Spalte „Berechnung“**: Ist der Gegenwert der Unterkunft in einem Regeltext oder im Tarifvertrag festgelegt?
- **Spalte „Zuschuss“**: Kann ein Arbeitgeber, der Unterkünfte für seine Saisonarbeitskräfte baut oder herrichtet, unter bestimmten Bedingungen (je nach Land unterschiedlich) in den Genuss eines Zuschusses oder steuerlichen Vorteils kommen?

LAND	ABZUG	ZULAGE	BERECHNUNG	ZUSCHUSS
ITALIEN	ja	ja	ja	ja (2)
FRANKREICH	ja	ja	ja	ja
BELGIEN	ja	ja und nein (1)	ja	nein
NIEDERLANDE	ja	nein	ja	nein
DEUTSCHLAND	ja	ja	ja	nein
ÖSTERREICH	ja	ja	ja	nein
SPANIEN	ja	nein	ja	ja
PORTUGAL	ja	nein	ja	nein
UK	ja	nein	ja	nein
IRLAND				
DÄNEMARK	nein	ja	ja	nein
SCHWEDEN	ja	ja	nein	ja
FINNLAND	ja	ja	ja	ja
TSCHECHIEN	nein	nein	nein	nein
UNGARN				
POLEN	nein	nein	nein	nein
LITAUEN	ja	nein	ja	nein
LETTLAND				

(1) BELGIEN: Bei der Berechnung der Einkommenssteuer des Arbeitnehmers muss die Sachleistung dem Lohn hinzugefügt werden, bei der Berechnung der Sozialbeiträge wird sie jedoch nicht berücksichtigt.

(2) ITALIEN: Ein etwaiger Zuschuss wird als eine Betriebsbeihilfe betrachtet, die bei der Anwendung der „de minimis“-Richtlinie Berücksichtigung findet.

GEOPA/COPA-SEMINAR

8.-11. OKTOBER 2009 IN ROM

— — —

ABSCHLUSSERKLÄRUNG

Auf Initiative der italienischen Landwirtschaftsorganisationen *Coldiretti*, CIA und *Confragricoltura* sind die Delegierten der landwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände aus 24 Mitgliedstaaten der EU vom 8. bis 11. Oktober 2009 in Rom zusammengetreten.

Die Debatten bezogen sich in erster Linie auf drei Aspekte hinsichtlich der Beschäftigungsbedingungen für Saisonarbeitskräfte in der Landwirtschaft:

- Zulassung außergemeinschaftlicher Saisonarbeitskräfte
- Freizügigkeit gemeinschaftlicher Saisonarbeitskräfte
- obligatorische Verwaltungsformalitäten bei der Einstellung eines Saisonarbeiters

Die Mitgliedsorganisationen von GEOPA-COPA haben diesbezüglich folgende Schlussfolgerungen verabschiedet:

1. Zulassung außergemeinschaftlicher Saisonarbeitskräfte

Die Dienststellen der EU-Kommission bereiten derzeit eine Richtlinie zur Regelung der Einreise- und Aufenthaltsbedingungen für außergemeinschaftliche Saisonarbeitskräfte vor.

GEOPA-COPA erklärt, dass diese Richtlinie unter dem Vorwand einer erforderlichen Kontrolle der Migrationsströme weder eine restriktive Definition des Begriffs „Saisonarbeit“ noch eine mit den Arbeitszyklen der Landwirtschaft unvereinbare Begrenzung der Laufzeit von Saisonarbeitsverträgen zur Folge haben darf.

2. Freizügigkeit gemeinschaftlicher Saisonarbeitskräfte

Mehrere Mitgliedstaaten behindern die Freizügigkeit von Arbeitnehmern aus den kürzlich der EU beigetretenen Ländern.

GEOPA-COPA unterstreicht, dass diese Hürden unverzüglich aus dem Weg zu räumen sind. Für einen Übergangszeitraum zur Umsetzung der Freizügigkeit von Arbeitnehmern besteht kein Grund, wo doch der freie Waren-, Kapital- und Dienstleistungsverkehr seit dem ersten Tag des Beitritts in Kraft ist.

3. Obligatorische Verwaltungsformalitäten bei der Einstellung eines Saisonarbeiters

Zur Bekämpfung der nicht angemeldeten Beschäftigung (Schwarzarbeit) verpflichten die Mitgliedstaaten die Arbeitgeber, oftmals komplexe und von einem Land zum anderen unterschiedliche Verwaltungsformalitäten zu erfüllen – ohne jedwede Form der europäischen Harmonisierung.

GEOPA-COPA spricht sich für einen Appell an die Mitgliedstaaten aus, die Verfahren zu vereinfachen und auf verwaltungstechnische Auflagen zu verzichten, die zum Erreichen des gesteckten Ziels nicht unentbehrlich sind.

— — —