|  |
| --- |
|  |

EA(14)3559:3

**Beschäftigung in der Europäischen Landwirtschaft: Lohnkosten, Flexibilität und vertragliche Aspekte**

**Ref: VP/2013/001/0080**

**Projektbericht**

im Auftrag von

Geopa-Copa,

Rue de Trèves 61,

1040 Brussels,

vertreten durch Herrn Pekka Pesonen

**Ansprechpartner:**

Christoph Schröder

**Kontaktdaten Ansprechpartner**

Christoph Schröder
+49 221 4981 773
+49 221 4981 99773

schroeder.christoph@iwkoeln.de

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Postfach 10 19 42

50459 Köln

Kurztitel

Inhaltsverzeichnis

[Zusammenfassung 5](#_Toc401066402)

[1 Einführung 6](#_Toc401066403)

[2 Arbeitsmarkt 7](#_Toc401066404)

[2.1 Anzahl der Arbeitgeber und Unternehmen 7](#_Toc401066405)

[2.2 Beschäftigte 8](#_Toc401066406)

[3 Arbeitskosten 10](#_Toc401066407)

[3.1 Erfassung der Arbeitskosten 10](#_Toc401066408)

[3.2 Höhe der Arbeitskosten 10](#_Toc401066409)

[3.3 Struktur der Arbeitskosten 13](#_Toc401066410)

[3.4 Arbeitskosten für unterschiedliche Arbeitnehmergruppen 15](#_Toc401066411)

[4 Arbeitszeitflexibilität 17](#_Toc401066412)

[4.1 Länge der Sollarbeitszeit 18](#_Toc401066413)

[4.2 Saisonale Anpassung der Arbeitszeit und Überstunden 19](#_Toc401066414)

[4.3 Einsatz von Leiharbeitern und Auftragsvergabe an Kontraktoren 21](#_Toc401066415)

[4.4 Vertragliche Aspekte und Umsetzung der Arbeitszeitflexibilisierung 22](#_Toc401066416)

[5 Fazit 24](#_Toc401066417)

[Tabellenverzeichnis 26](#_Toc401066418)

[Abbildungsverzeichnis 26](#_Toc401066419)

[Anhang : Fragebogen 27](#_Toc401066420)

Zusammenfassung

Mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Union hat die Geopa-Copa ein Projekt zur Höhe der Arbeitskosten und zur Arbeitszeitflexibilität in der Landwirtschaft initiiert und durchgeführt. Damit sind zwei sehr wichtige Faktoren für die Profitabilität und Produktivität der landwirtschaftlichen Betriebe angesprochen. Letztere sind elementare Zielgrößen unternehmerischen Handelns, denn ohne Gewinn kann kein Unternehmen langfristig überleben. Der Blick auf den Arbeitsmarkt zeigt, dass die Landwirtschaft sehr kleinbetrieblich organisiert ist mit sehr vielen Betrieben ohne Angestellte. Aufgrund der Arbeitsspitzen vor allem zu Erntezeiten sind in der Landwirtschaft sehr viele Saisonarbeiter beschäftigt. Oft übersteigt ihre Zahl die der ständigen Arbeitskräfte. Letztere leisten jedoch wegen der meist nur kurzen Einsatzzeiten der Saisonarbeiter mehr Arbeitsstunden. Leiharbeiter und Kontraktoren sind dagegen in der Landwirtschaft eher selten. Die Arbeitskosten differieren in der Europäischen Union sehr stark. So sind die Arbeitskosten im teuersten Land neunmal so hoch wie am kostengünstigsten Standort. Saisonarbeiter haben in rund der Hälfte der Länder niedrigere Arbeitskosten als ständige Arbeitskräfte. International findet sich aber keine einheitliche Reihenfolge, wenn man die Kosten von ständigen Arbeitskräften, Saisonarbeitern und Leiharbeitern miteinander vergleicht. Auch bei der Arbeitskostenstruktur gibt es große Unterschiede. So kommen auf das Entgelt für geleistete Arbeit in Irland lediglich weitere 23 Prozent an Zusatzkosten wie Sonderzahlungen, Entgelt für arbeitsfreie Tage, Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber und sonstige Kosten. In Spanien beträgt der Aufschlagsatz dagegen 107 Prozent. Diese Werte können jedoch nur als ungefährer Anhaltspunkt gesehen werden, dann in den meisten Ländern zumindest teilweise Schätzungen in die Berechnung mit eingehen mussten. Die Arbeitszeit kann in vielen Ländern recht flexibel den saisonalen Arbeitserfordernissen angepasst werden. In einigen Fällen werden die gesetzlich großzügig erscheinenden Modulationsmöglichkeiten aber wieder durch strikte Vorgaben bei der vertraglichen Umsetzung eingeschränkt. So ist beispielsweise in Frankreich für eine Modulationsphase von maximal 12 Monaten vorab festzulegen, in welcher Periode länger als üblich, wann kürzer als sonst und wann normal gearbeitet werden soll. Auch die Zahl der von der Modulation betroffenen Arbeitnehmer ist im Voraus anzugeben. Leiharbeiter und Kontraktoren sind in der Landwirtschaft eher wenig verbreitet. Es gibt jedoch beispielsweise in Italien Modelle, die Ernte als Dienstleistungsauftrag zu vergeben oder die Ernte dem Käufer der landwirtschaftlichen Produkte zu überlassen. Dies zeigt beispielhaft den hohen Bedarf an flexiblen Arbeitszeitregelungen auf.

# Einführung

Die Landwirtschaft ist ein Wirtschaftszweig mit besonderen Bedingungen. Dies gilt nicht zuletzt aufgrund der Abhängigkeit von Wetterlage, Witterung und Klima. Dies beeinflusst auch maßgeblich den Arbeitsmarkt. Denn durch Erntezeiten gibt es besonders stark ausgeprägte Arbeitsspitzen, die sich aber aufgrund der aktuellen Wetterbedingungen und der saisonalen Witterung allenfalls kurzfristig vorhersagen lassen.

Hinzu kommt, dass viele landwirtschaftliche Betriebe sehr klein sind und wenn überhaupt in der überwiegenden Mehrheit nur wenige Mitarbeiter haben, die sehr häufig überdies noch mithelfende Familienmitglieder sind. Dies führt dazu, dass die Landwirtschaft in der amtlichen Statistik nur sehr lückenhaft erfasst ist, gerade auch was die Arbeitskosten angeht. So ist beispielsweise die Landwirtschaft nicht in der alle vier Jahre stattfindenden Arbeitskostenerhebung der Europäischen Kommission erfasst.

Um diese Lücke zu schließen und den Zusammenhang zwischen Höhe der Arbeitskosten und Arbeitszeitflexibilität näher zu beleuchten, hat Geopa-Copa ein von der Europäischen Kommission gefördertes Projekt initiiert und durchgeführt. Im Rahmen des Projekts wurde ein Fragebogen erstellt, der von den Mitgliedsverbänden auszufüllen war. Nähere Details und tiefergehende Zusammenhänge wurden in einem Seminar besprochen, das in Kaunas, Litauen, am 26. und 27. November 2013 stattfand.

Der vorliegende Bericht knüpft an frühere Studien zur Höhe der Arbeitskosten in der Landwirtschaft (Geopa-Copa, 2007, Bericht des Seminars von Geopa-Copa: Die landwirtschaftlichen Arbeitnehmer und der soziale Dialog in der Landwirtschaft in den Mitgliedstaaten) und zur Beschäftigung im Agrarsektor (Geopa, 2002, Saisonarbeiter in der europäischen Landwirtschaft – Umfrage von Geopa) an und aktualisiert damit auch die in diesen Studien erfassten Daten. Als neues Element kommt die Betrachtung der Arbeitszeitflexibilität hinzu, die nicht nur isoliert betrachtet, sondern auch mit Kostenaspekten verknüpft wird. Daraus ergibt sich folgende Gliederung: In Kapitel drei wird eine Bestandsaufnahme der Beschäftigungssituation in der Landwirtschaft gemacht, wobei zwischen Saisonarbeitskräften und festen Mitarbeitern (im Folgenden synonym für ständige Arbeitskräfte gebraucht) unterschieden wird. Hierbei werden auch unterschiedliche Abgrenzungen erörtert und die Ergebnisse den amtlichen Erhebungen der Europäischen Kommission gegenübergestellt.
In Kapitel vier werden die Arbeitskosten international für verschiedene Tätigkeiten verglichen und die Kosten von festen Mitarbeitern, Saisonarbeitern und Zeitarbeitnehmern gegenübergestellt. Dabei wird nicht nur auf die Höhe, sondern auch auf die Struktur der Arbeitskosten näher eingegangen. Angesprochen wird auch bereits der Zusammenhang mit der Arbeitszeitflexibilität: Würden sich in einem Land zum Beispiel Kostenvorteile für Zeitarbeiter ergeben, dann wäre es dort günstig, viele Zeitarbeiter einzustellen, um das Arbeitsvolumen flexibel zu gestalten.

In Kapitel fünf wird dokumentiert, wie viele Arbeitsstunden normalerweise (tarif-)vertraglich vereinbart sind, wann Überstunden anfallen und wie hoch diese zu vergüten sind. Es wird beschrieben, welche Flexibilisierungsmöglichkeiten es für bestimmte Arbeitnehmergruppen gibt (beispielsweise Arbeitszeitkonten) und in welchen Rahmen die wöchentliche Arbeitszeit schwanken kann. Dabei wird näher darauf eingegangen, ob Kostengesichtspunkte bestimmte Flexibilisierungsmaßnahmen begünstigen. Schließlich werden die vertraglichen Aspekte bei der Umsetzung von Flexibilisierungsmaßnahmen behandelt

# Arbeitsmarkt

## Anzahl der Arbeitgeber und Unternehmen

In ganz Europa ist die Landwirtschaft sehr kleinbetrieblich organisiert. Dies bestätigt auch die Umfrage unter den Mitgliedern von Geopa-Copa. Danach gibt es in den antwortenden Ländern insgesamt sechsmal so viele landwirtschaftliche Unternehmen wie Arbeitgeber oder anders ausgedrückt: Fünf von sechs Landwirtschaftsunternehmen beschäftigen keine Mitarbeiter. Besonders viele Betriebe ohne Angestellte gibt es in Polen, Portugal, Österreich, Irland und Belgien mit einem Verhältnis von Unternehmen zu Arbeitgebern, das mehr als zehn zu eins beträgt. Dagegen beschäftigen immerhin rund 30 Prozent der landwirtschaftlichen Unternehmen in Frankreich und Spanien Mitarbeiter. Zu bedenken ist bei diesem Vergleich allerdings, dass die Zahlen nicht zwangsläufig vollständig kompatibel zu einander sind, denn die Zahlen zu den Betrieben insgesamt stammen aus der Statistik von Eurostat (Eurostat, 2013, Agriculture, forestry and fishery statistics, 2013 edition, eurostat pocketbooks), während die Zahl der Arbeitgeber direkt von den Mitgliedern von Geopa-Copa erfragt wurde.

Tabelle 2‑1: Arbeitgeber und Unternehmen in der Landwirtschaft

Anzahl

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Arbeitgeber | Unternehmen |
| Spanien | 300.000 | 989.800 |
| Italien | 190.045 | 1.620.900 |
| Frankreich | 138.600 | 516.100 |
| Lettland | 83.385 | 83.400 |
| Deutschland | 70.000 | 299.100 |
| Polen | 70.000 | 1.506.600 |
| Niederlande | 16.498 | 72.300 |
| Dänemark | 11.831 | 42.100 |
| Österreich | 11.646 | 150.200 |
| Portugal | 11.098 | 305.300 |
| Irland | 10.000 | 139.900 |
| Finnland | 6.412 | 63.900 |
| Belgien | 2.766 | 42.900 |

Arbeitgeber: So weit möglich Stand 2012; Unternehmen: Stand 2010; Lettland: Die Zahl der Arbeitgeber und Unternehmen ist hier identisch, weil sich die selbstständigen Landwirte einen Lohn zahlen müssen.

Quelle: Geopa-Copa, Eurostat

Bezogen auf die absolute Zahl der Arbeitgeber ist Spanien mit großem Abstand vor Italien und Frankreich das wichtigste Agrarland der EU (Tabelle 3-1). Stellt man auf die Zahl der Unternehmen ab, ändert sich die Rangfolge etwas. Denn die meisten landwirtschaftlichen Betriebe in der EU gibt es von den ausgewerteten Ländern nach amtlicher Statistik in Italien. Polen folgt mit knappem Abstand auf Rang zwei, während Spanien nur den dritten Platz einnimmt. In Rumänien, für das kein Fragebogen vorliegt, gibt es noch einmal mehr als doppelt so viele Betriebe wie in Polen, allerdings sind diese meist sehr klein.

## Beschäftigte

Die Zahl der festangestellten Arbeitnehmer ist laut der Mitgliederbefragung von Geopa-Copa in Frankreich mit 200.000 knapp vor Deutschland, Lettland und dem Vereinigten Königreich am höchsten (Tabelle 3-2). Dahinter folgen mit schon großem Abstand Spanien und Italien. Besonders überrascht in diesem Ranking die hohe Arbeitnehmerzahl Lettlands. Dies erklärt sich mit einer institutionellen Besonderheit: In Lettland müssen sich auch die selbstständigen Landwirte einen Lohn auszahlen. Daher zählen bei den Umfragedaten auch die Selbständigen zu den Arbeitnehmern.

Tabelle 2‑2: Ständige Arbeitskräfte in der Landwirtschaft

Anzahl

|  |  |
| --- | --- |
|  | Geopa-Copa-Befragung |
| Frankreich | 200.415 |
| Deutschland | 193.000 |
| Lettland | 180.994 |
| Vereinigtes Königreich | 172.000 |
| Spanien | 130.000 |
| Italien | 115.395 |
| Polen | 89.221 |
| Ungarn | 88.416 |
| Niederlande | 87.333 |
| Dänemark | 34.814 |
| Portugal | 30.569 |
| Litauen | 27.915 |
| Schweden | 21.699 |
| Irland | 20.000 |
| Österreich | 12.702 |
| Belgien | 9.239 |
| Finnland | 6.680 |

Ständige Arbeitskräfte: Arbeitnehmer, die das ganze Jahr über beschäftigt sind und daher grundsätzlich einen unbefristeten Arbeitsvertrag haben. Möglich sind saisonbedingte Unterbrechungen oder Arbeitszeitschwankungen. Stand: 2012 (soweit möglich); Lettland: Geopa-Copa-Befragung einschließlich selbstständiger Landwirte

Quelle: Geopa-Copa, Eurostat

Bezogen auf die Gesamtzahl der Erwerbstätigen machen die festangestellten Beschäftigten nur einen Bruchteil aus. Sie stellen in der EU insgesamt nach Angaben von Eurostat nur 15 Prozent des von den landwirtschaftlichen Betrieben direkt, also ohne Leiharbeiter, eingesetzten Arbeitsvolumens. Der Löwenanteil von 78 Prozent entfällt auf die selbstständigen Landwirte und ihre Familienangehörigen. Knapp 8 Prozent machen die Saisonarbeitskräfte aus. Von der bloßen Beschäftigtenzahl her sind die Saisonarbeitskräfte jedoch den festangestellten Arbeitnehmern weit voraus, wie die Umfrage von Geopa-Copa zeigt (Tabelle 3-3). Dies gilt insbesondere für die beschäftigungsstarken Länder Frankreich, Spanien und Italien. Dort gibt es zwischen fünfmal und fast neunmal mehr Saisonarbeiter als Festangestellte. Eine ganze Reihe von Ländern organisiert ihre Arbeit aber mit nur wenigen Saisonarbeitern. So gibt es im Vereinigten Königreich, in Polen, Portugal, Litauen, Schweden und Irland deutlich weniger Saisonarbeiter als Mitarbeiter mit festem Arbeitsvertrag.

Tabelle 2‑3: Ständige Arbeitskräfte und Saisonarbeitskräfte

Anzahl im Jahr 2012

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Ständige Arbeitskräfte | Saisonarbeitskräfte |
| France | 200.415 | 1.050.000 |
| Germany | 193.000 | 330.000 |
| Latvia | 180.994 | 106.745 |
| United Kingdom | 172.000 | 67.000 |
| Spain | 130.000 | 720.000 |
| Italy | 115.395 | 978.075 |
| Poland | 89.221 | 44.124 |
| Hungary | 88.416 | 83.471 |
| Netherlands | 87.333 | 120.233 |
| Denmark | 34.814 |  -  |
| Portugal | 30.569 | 8.018 |
| Lithuania | 27.915 | 2.944 |
| Sweden | 21.699 | 16.641 |
| Ireland | 20.000 | 6.000 |
| Austria | 12.702 | 40.339 |
| Belgium | 9.239 | 45.337 |
| Finland | 6.680 | 15.500 |

Ständige Arbeitskräfte: Arbeitnehmer, die das ganze Jahr über beschäftigt sind und daher grundsätzlich einen unbefristeten Arbeitsvertrag haben. Möglich sind saisonbedingte Unterbrechungen oder Arbeitszeitschwankungen. Saisonarbeitskräfte: Arbeitnehmer, die für eine relativ kurze Dauer (zwischen einem Tag und acht Monaten) beschäftigt werden, um Arbeiten auszuführen, die normalerweise jedes Jahr etwa zur gleichen Zeit anfallen (z. B. Erntearbeiten, Reb- und Obstbaumschnitt, Stopfen von Gänsen).

Lettland: Ständige Arbeitskräfte einschließlich selbstständiger Landwirte

Quelle: Geopa-Copa

Neben den direkt bei den landwirtschaftlichen Betrieben im Angestelltenverhältnis arbeitenden Erwerbstätigen gibt es noch Beschäftigte von Kontraktoren und Leiharbeiter, die bei Zeitarbeitsfirmen angestellt sind und den landwirtschaftlichen Betrieben für eine bestimmte Zeit zur Verfügung gestellt werden. Informationen für diese bei externen Firmen angestellten Mitarbeiter sind jedoch spärlich. Soweit Angaben gemacht werden, zeigt sich zumeist eine relativ geringe Bedeutung. Zeitarbeiter sind in allen Ländern eine fast vernachlässigbare Größe. Die Kontraktoren sind dagegen in Portugal und Lettland von hoher Bedeutung. Sie stellen in der portugiesischen Landwirtschaft über die Hälfte der Saisonarbeitskräfte und auf zehn bei den landwirtschaftlichen Betrieben direkt angestellte feste Mitarbeiter kommen immerhin sechs Kontraktoren, die dauerhaft auf den Höfen arbeiten. In Lettland ergibt sich zwar nur eine Relation von drei Kontraktoren auf zehn direkt am Hof dauerhaft arbeitende Erwerbstätige. Dort zählen aber auch die Hofbesitzer und ihre Familienangehörigen mit zu den direkt über den landwirtschaftlichen Betrieb engagierten Erwerbstätigen.

# Arbeitskosten

## Erfassung der Arbeitskosten

Die Arbeitskosten in der Landwirtschaft werden von der offiziellen Statistik kaum erhoben. Dies hat sicherlich auch damit zu tun, dass in den Verdienst- und Arbeitskostenstatistiken meist nur Betriebe mit mindestens zehn Beschäftigten erfasst werden, die landwirtschaftlichen Betriebe aber, wie in Kapitel 3 gezeigt, meist sehr klein sind. Daher hat Geopa-Copa seine Mitglieder nach Detailinformationen gefragt, um auf deren Grundlage Arbeitskosten je Stunde zu berechnen. Dabei konnten nicht in allen Fällen exakte Angaben zu den effektiven Stundenverdiensten und Sonderzahlungen gemacht werden, so dass die Angaben zum Teil auf Tarifverdiensten, zum Teil auf Mindestlöhnen oder auf Einschätzungen der Befragten beruhen. So gibt es folgende Datenlücken:

* Daten zu den tatsächlich gezahlten Verdiensten sind nur für Finnland, Italien, Schweden, und Ungarn verfügbar. Für Dänemark, das Vereinigte Königreich, Polen und Litauen gibt es Schätzungen. In Österreich, Spanien, den Niederlanden, Portugal, Lettland und Irland wurden ausschließlich die Tarifverdienste angegeben. Darunter sind in Spanien laut Angabe des Mitgliedsverbands die Tarifverdienste mit den Effektivverdiensten identisch. Auch in den Niederlanden wurden für Effektiv- und Tarifverdienste die gleichen Werte eingetragen. Schließlich beruhen in Belgien und Frankreich die Arbeitskostenberechnungen auf den Angaben zu den Mindestlöhnen und stellen deshalb Untergrenzen der tatsächlichen Arbeitskosten dar.
* Angaben zu den tatsächlich gezahlten Sonderzahlungen gibt es nur für Österreich und Finnland. Für die Niederlande und Dänemark gibt es die konkrete Information, dass dort keine Sonderzahlungen geleistet werden.
* Angaben zur durchschnittlichen Entgeltfortzahlungsdauer im Krankheitsfall gibt es nur für Österreich, Belgien, Schweden, Litauen, Dänemark, Lettland und Ungarn, außerdem liegt die Information vor, dass der Arbeitgeber in Portugal und in Italien keine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall zu leisten hat.
* Sehr schwierig sind die sonstigen Zusatzkosten zu erfassen – also die nicht im Verdienst enthaltenen Komponenten ohne die Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber. Detaillierte Angaben gibt es hier nur für Spanien und Finnland. Daneben gibt es Schätzungen für Österreich, die Niederlande, Frankreich und Ungarn. Bei dieser Kostenposition ist am ehesten von einer Untererfassung auszugehen.
* Exakte Angaben fehlen überdies in den meisten Fällen zur genauen Zahl der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit – dies ist besonders relevant, wenn die Verdienstangaben nur auf Monatsbasis vorliegen – und zur Zahl der tatsächlich geleisteten Überstunden.

## Höhe der Arbeitskosten

Die Ergebnisse für das Jahr 2012 zeigen, dass unter den 16 ausgewerteten Ländern Dänemark mit Arbeitskosten von mehr als 28 Euro je geleisteter Stunde das mit Abstand höchste Kostenniveau zu tragen hat (Tabelle 4-1). Allerdings gelten die in Abschnitt 3.1 gemachten Einschränkungen bezüglich der Qualität der Berechnungen und der Vergleichbarkeit der Werte. Würde man für Dänemark, das Schätzungen zum Effektivlohn bereitstellt, die Arbeitskosten auf Grundlage der Tarifverdienste errechnen, ergäbe sich ein Kostenniveau von knapp 25 Euro, was noch immer der höchste Wert unter den betrachteten Ländern wäre. Auf Basis des Mindestlohns lägen die Arbeitskosten allerdings nur noch bei knapp 22 Euro liegen. In Schweden, dem Vereinigten Königreich und Finnland liegen die Arbeitskosten zwischen knapp 22 und knapp 24 Euro. In Österreich, Frankreich, Niederlande, Belgien und Italien betragen die Arbeitskosten zwischen knapp 17 Euro und knapp 14 Euro. In Irland belaufen sich die Arbeitskosten je Stunde auf gut 11 Euro, während Spanien mit gut 9 Euro bereits die 10-Euro-Marke unterschreitet. Noch wesentlich niedriger sind die Arbeitskosten in Portugal und den jungen EU-Mitgliedsländern Ungarn, Lettland, Polen und Litauen. In diesen Ländern liegen die Arbeitskosten je Stunde nur zwischen 5 und 3 Euro. Damit ergibt sich trotz der Daten- und Vergleichbarkeitsprobleme ein Ranking, dass dem des Verarbeitenden Gewerbes nicht unähnlich ist. Auch dort liegen die skandinavischen Länder weit vorne. In Relation sehr hoch scheinen dagegen die Arbeitskosten in der britischen Landwirtschaft zu sein. Denn im Verarbeitenden Gewerbe liegt das Vereinigte Königreich nur im Mittelfeld, mit Kosten weit unterhalb der Beneluxländer, Österreichs und Irlands. In der Landwirtschaft sind die Arbeitskosten des Vereinigten Königreichs dagegen fast doppelt so hoch wie in Irland und deutlich höher als in der Gruppe um Österreich, Frankreich, Belgien und den Niederlande, die allesamt hohe bis sehr hohe industrielle Arbeitskosten aufweisen.

Tabelle 3‑1: Arbeitskosten in der Landwirtschaft

Euro je geleisteter Stunde einer ständigen Arbeitskraft

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | 2012 | 2006 |
| Dänemark | 28,37 | 18,88 |
| Schweden | 23,77 | 15,80 |
| Vereinigtes Königreich | 22,16 | 10,26 |
| Finnland | 21,58 | 12,31 |
| Österreich | 16,63 | 13,32 |
| Frankreich | 16,61 | 10,61 |
| Niederlande | 15,73 | 12,42 |
| Belgien | 15,19 | 12,30 |
| Italien | 13,72 | 11,15 |
| Irland | 11,22 | 7,28 |
| Spanien | 9,38 | 8,50 |
| Ungarn | 5,28 | 2,02 |
| Portugal | 4,35 | 4,33 |
| Lettland | 3,90 | 1,22 |
| Polen | 3,32 | 1,85 |
| Litauen | 3,13 | 2,36 |

2006: Angaben basierend auf den tarifvertraglich vereinbarten Löhnen, daher nur bedingt mit 2012 vergleichbar.

2012: Verdienstangaben sind Mindestlöhne in Belgien und Frankreich, Tarifverdienste in Österreich, Spanien, den Niederlanden, Portugal, Lettland und Irland und Effektivverdienste im Vereinigten Königreich, Finnland, Italien, Schweden, Litauen, Dänemark, Polen und Ungarn, darunter sind die Effektivverdienste im Vereinigten Königreich, in Litauen, Dänemark und Polen durch die Mitgliedsverbände von Geopa-Copa geschätzt.

Quelle: Geopa-Copa

Beispiele für die Berechnung der Arbeitskosten:

Tabelle 3‑2: Struktur der Arbeitskosten in Frankreich und Schweden für ständige Arbeitskräfte

Angaben der Mitglieder von Geopa-Copa in vereinfachter Form

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | AMindest-lohn | BTariflicher Brutto-verdienst | CTarifliche Sonder-zahlung | DEffektiver Brutto-verdienst | EEffektive Sonder-zahlungen | FBezahlter Urlaub | GFeiertage | HKranken-stand | ISozialver-sicherung | JSonstige Kosten |
| Land | In nationaler Währung | In nationaler Währung | In nationaler Währung oder als Vielfaches eines Monats-gehalts | In nationaler Währung | In nationaler Währung oder als Vielfaches eines Monats-gehalts | In Arbeits-tagen | In Arbeits-tagen | In Arbeits-tagen (nur wenn vom Arbeit-geber bezahlt) | In Prozent des Brutto-jahresver-dienstes | In Prozent des Brutto-jahresver-dienstes |
| Frankreich | 9,43 Euro |  |  | mindestens 9,43 Euro |  | 25 | Bis zu 11 (kalenderabhängig) | Keine Durchschnittszahl | 33 | ca. 12 |
| Schweden |  |  |  | 126,66 skr | n/a | 25 | 10 | 10 abzüglich 1 Karenztag-  | 31,42 | 4,16 1)  |

1) Altersversorgung

Quelle: Geopa-Copa

Die Berechnung der Arbeitskosten ergibt sich aus diesen Angaben wie folgt:

Frankreich: Ausgegangen wird für alle Länder von einer 5 Tage-Woche mit 260 potentiellen Arbeitstagen. Der Stundenlohn wird auch an bezahlten und arbeitsfreien Tagen bezahlt. In Frankreich sind dies 25 Tage Urlaub, 11 Feiertage und geschätzte 10 Tage Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Es werden von den 260 bezahlten Tagen also nur 214 Tage (= 260 Tage - 25 Tage - 11 Tage – 10 Tage) gearbeitet. Daraus ergibt sich, dass bei einem Stundensatz von 9,43 Euro je bezahlter Stunde die Verdienste je geleisteter Stunde 11,45 Euro (= 9,43 Euro \*260/214) betragen. Hierauf sind die Zuschlagssätze von 33 Prozent für die Sozialversicherung und von 12 Prozent für sonstige Kosten anzuwenden. Damit betragen die Arbeitskosten je Stunde:

9,43 Euro \* (260/214)\* (1+0,33+0,12) = 16,61 Euro

Schweden: In Schweden wird der erste Krankheitstag nicht vergütet. Daher wird nicht von 260, sondern nur von 259 bezahlten Arbeitstagen ausgegangen.44 Werktage (25 + 10 + (10 - 1)) werden vergütet, obwohl an diesen Tagen keine Leistung erbracht wird. Tatsächlich gearbeitet wird also an 215 Werktagen (259 Tage - 44 Tage). .Damit ergibt sich für die Arbeitskosten je Stunde folgende Rechnung:

126,66 skr \* (259/215) \* (1+0,3142+0,0416) = 206,87 skr (= 23,77 Euro)

Im Vergleich zu der letzten Berechnung durch Geopa-Copa im Jahr 2006 zeigt sich für die meisten Länder ein sehr deutlicher Anstieg. Besonders deutlich sind die Unterschiede im Vereinigten Königreich und in Finnland. Aber auch in Frankreich und Irland sind die Veränderungsraten sehr groß. In Ungarn und Polen haben sich die Arbeitskosten sogar vervielfacht. Für die teils sehr starken Anstiege gibt es mehrere Ursachen:

* Vor allem durch Lohnerhöhungen über einen Zeitraum von sechs Jahren sind die Arbeitskosten tatsächlich gestiegen.
* Die Erfassung von 2006 basierte vollständig auf den Tarifverdiensten. In der aktuellen Erhebung fließen auch die Effektivverdienste mit ein.
* Die Zusatzkosten wurden in der Erhebung von 2006 anders erfasst als in der aktuellen Untersuchung. Während 2006 die Mitgliedsländer von Geopa-Copa die Höhe der Arbeitskosten direkt angaben, wurden sie in der aktuellen Erhebung aus den Detailangaben der Mitglieder errechnet. Dies verbessert die Transparenz der Ergebnisse und führt zu mehr Einheitlichkeit und somit auch zu einer besseren Vergleichbarkeit der Resultate.

## Struktur der Arbeitskosten

Die Kostenstruktur in der Landwirtschaft ist von Land zu Land höchst unterschiedlich. Dies ist ersichtlich durch den Vergleich der Personalzusatzkostenquoten. Die Zusatzkostenquote ergibt sich als Relation der Personalzusatzkosten zum Entgelt für geleistete Arbeitszeit (Direktentgelt). Die Arbeitskosten ergeben sich als Summe von Direktentgelt und Personalzusatzkosten. Unter dem Direktentgelt ist das regelmäßig ausgezahlte Entgelt für geleistete Arbeitszeit zu verstehen. Das Entgelt für arbeitsfreie Zeit – Urlaubs- und Feiertagsvergütung, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall des Arbeitgebers, sonstige bezahlte arbeitsfreie Zeit für besondere Anlässe (beispielsweise Hochzeit) und für Betriebsversammlungen – und die unregelmäßig ausgezahlten Verdienstbestandteile wie Weihnachts- und Urlaubsgeld, Jubiläumsboni sowie erfolgs- und leistungsabhängige Sonderzahlungen zählen nicht zum Direktentgelt, sondern zu den personalzusatzkosten. Damit enthalten die Personalzusatzkosten auch Teile des Jahresverdiensts. Darüber hinaus sind in den Personalzusatzkosten die Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber, die Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung, Kosten der Aus- und Weiterbildung, Einstellungs- und Entlassungskosten, Kosten der betrieblichen Einrichtungen und sonstige Kosten enthalten.

Tabelle 3‑3: Struktur der Arbeitskosten

Ständige Arbeitskräfte in der Landwirtschaft im Jahr 2012

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Arbeitskosteninsgesamt | Direktentgelt | Personalzusatz-kosten |
|  | in Euro je geleisteter Stunde | in Prozent desDirektentgelts |
| Dänemark | 28,37 | 20,15 | 41 |
| Schweden | 23,77 | 14,55 | 63 |
| Vereinigtes Königreich | 22,16 | 15,05 | 47 |
| Finnland | 21,58 | 11,47 | 88 |
| Österreich | 16,63 | 8,71 | 91 |
| Frankreich | 16,61 | 9,43 | 76 |
| Niederlande | 15,73 | 9,42 | 67 |
| Belgien | 15,19 | 10,08 | 51 |
| Italien | 13,72 | 8,06 | 70 |
| Irland | 11,22 | 9,10 | 23 |
| Spanien | 9,38 | 4,54 | 107 |
| Ungarn | 5,28 | 3,14 | 68 |
| Portugal | 4,35 | 3,00 | 45 |
| Lettland | 3,90 | 2,65 | 47 |
| Polen | 3,32 | 2,48 | 34 |
| Litauen | 3,13 | 2,09 | 50 |

Direktentgelt: Entgelt für geleistete Arbeitszeit (Bruttoverdienst ohne Sonderzahlungen abzüglich Entgelt für arbeitsfreie Zeit wie Urlaub oder Feiertage);
Personalzusatzkosten: Arbeitskosten abzüglich Direktentgelt. Bestandteile der Personalzusatzkosten sind das Entgelt für arbeitsfreie Zeit (Urlaub, Feiertage, Krankheitstage sofern die Entgeltfortzahlung vom Arbeitgeber geleistet wird und sonstige bezahlte arbeitsfreie Zeit), die Sonderzahlungen (beispielsweise Weihnachts- und Urlaubsgeld, leistungs- und erfolgsabhängige Sonderzahlungen), die Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber, die Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung und für die Aus- und Weiterbildung und sonstige Kosten wie Entlassungsentschädigungen und die Kosten für betriebliche Einrichtungen

Quelle: Geopa-CopaBezogen auf das Direktentgelt schwankt die Zusatzkostenquote zwischen 23 Prozent in Irland und 107 Prozent in Spanien. Nicht in allen Fällen ist jedoch sichergestellt, dass die Zusatzkosten vollständig erfasst werden. Die niedrige Quote für Irland ergibt sich durch die relativ niedrige Anzahl von arbeitsfreien Tagen, keine Sonderzahlungen und die sehr niedrigen Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber. Ebenfalls relativ niedrig mit Werten unter 50 Prozent ist die Zusatzkostenquote in Dänemark, dem Vereinigten Königreich, Polen, Portugal und Lettland. Über 75 Prozent beträgt die Quote dagegen außer in Spanien auch in Finnland, Österreich und Frankreich. Eine wichtige Ursache für diese großen Unterschiede ist die unterschiedliche Ausgestaltung der sozialen Sicherung. So organisiert beispielsweise Dänemark die soziale Sicherung hauptsächlich über das Steuersystem, wodurch die vom Arbeitgeber zu leistenden Sozialversicherungsbeiträge niedrig ausfallen. In Frankreich fällt dagegen die Hauptlast bei der Finanzierung der sozialen Sicherung auf die Arbeitgeber direkt – entsprechend hoch fallen ihre Beiträge aus.

## Arbeitskosten für unterschiedliche Arbeitnehmergruppen

Gerade auch in Hinblick auf die Arbeitszeitflexibilisierung ist es wichtig, die Arbeitskosten von Festangestellten, Saisonarbeitern und Zeitarbeitern zu vergleichen. Denn sind beispielsweise Saisonarbeiter bei gleicher Tätigkeit deutlich billiger als Festangestellte, ist ein großer Anreiz gegeben, das Arbeitsvolumen durch den Einsatz vieler Saisonarbeiter den Auftragsschwankungen und Ernteerfordernissen anzupassen. Tatsächlich haben in Europa Saisonarbeiter vielfach niedrigere Arbeitskosten als Festangestellte. So sind nur in Spanien und den Niederlanden die Arbeitskosten der Saisonarbeiter höher als die der regulär beschäftigten Arbeitnehmer. In den Niederlanden ergeben sich die höheren Kosten der Saisonkräfte durch die hohen Aufwendungen für Sonstiges, in Spanien durch höhere Tariflöhne. In Dänemark, Schweden und Frankreich gibt es keine Kostenunterschiede, während in den übrigen sieben Ländern die Saisonarbeitskräfte niedrigere Arbeitskosten haben als die Festangestellten. Der mit Abstand größte Kostenunterschied zeigt sich in Belgien. Dort sind die Arbeitskosten der Saisonarbeiter um über 5 Euro günstiger als bei den unbefristeten Arbeitnehmer – das ist ein Kostenvorteil von 36 Prozent. Der hohe Kostenunterschied dort ergibt sich durch den niedrigeren Grundlohn der Saisonarbeiter, den für sie nicht vorhandenen Urlaubsanspruch, die eingeschränkte Bezahlung an Feiertagen und die deutlich niedrigeren Sozialversicherungsbeiträge. Das Verhältnis von Saisonkräften zu regulär Beschäftigten ist in Belgien mit 5 zu 1 laut Geopa-Copa-Befragung auch entsprechend hoch. Laut Pocketbook von Eurostat entfällt dagegen ein dreimal so hohes Arbeitsvolumen auf die Festangestellten wie auf die Saisonarbeiter – ein in Europa lediglich mittlerer Wert.

Angaben zu den Arbeitskosten von Leiharbeitern kommen aus neun Ländern. Auch hier zeigt sich ein uneinheitliches Bild. In Österreich und in den Niederlanden sind die Kosten etwas höher als bei den Festangestellten, ein niedrigeres Kostenniveau ergibt sich dagegen in Finnland und – besonders deutlich ausgeprägt – im Vereinigten Königreich und in Lettland. In den übrigen vier Ländern (Dänemark, Schweden, Frankreich und Spanien) sind die Kosten der Leiharbeiter genauso hoch wie die der regulär Beschäftigten. Verglichen mit den Saisonarbeitskräften sind die Kosten der Leiharbeiter in Finnland und Österreich deutlich höher und nur in Spanien deutlich günstiger. In den anderen sechs Ländern ergeben sich keine oder nur marginale Kostenunterschiede.

Tabelle 3‑4: Arbeitskosten nach Arbeitnehmergruppen

je geleisteter Stunde in Euro im Jahr 2012

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Ständige Arbeitskräfte | Saison-arbeitskräfte | Zeitarbeiter |
| Dänemark | 28,37 | 28,37 | 28,37 |
| Schweden | 23,77 | 23,77 | 23,77 |
| Vereinigtes Königreich | 22,16 | 17,04 | 17,04 |
| Finnland | 21,58 | 16,83 | 19,26 |
| Österreich | 16,63 | 15,84 | 17,42 |
| Frankreich | 16,61 | 16,61 | 16,61 |
| Niederlande | 15,73 | 17,40 | 17,47 |
| Belgien | 15,19 | 9,77 | – |
| Italien | 13,72 | 12,36 | – |
| Spanien | 9,38 | 11,37 | 9,38 |
| Lettland | 3,90 | 2,44 | 2,44 |
| Litauen | 3,13 | 2,61 | – |

Die Verdienstangaben, auf denen die Berechnungen der Arbeitskosten basieren, sind Mindestlöhne in Belgien und Frankreich, Tarifverdienste in Österreich, Spanien, den Niederlanden, Portugal, Lettland und Irland und Effektivverdienste im Vereinigten Königreich, Finnland, Italien, Schweden, Litauen, Dänemark, Polen und Ungarn, darunter sind die Effektivverdienste im Vereinigten Königreich, in Litauen, Dänemark und Polen durch die Mitgliedsverbände von Geopa-Copa geschätzt.

Quelle: Geopa-Copa

Insgesamt lässt sich somit bei den verschiedenen Arbeitnehmergruppen hinsichtlich der Höhe ihrer Arbeitskosten keine für alle Länder gültige Reihenfolge aufstellen. Dabei sind die Festangestellten zwar meist die Arbeitnehmergruppe mit den höchsten Arbeitskosten. Allerdings gibt es Ausnahmen. So sind beispielsweise in den Niederlanden und in Spanien die Arbeitskosten der Saisonarbeitskräfte höher als die der Festangestellten. In Österreich haben die Zeitarbeiter höhere Arbeitskosten als die dauerhaft Beschäftigten.

# Arbeitszeitflexibilität

Prinzipiell sind viele Wege möglich, um das Arbeitsvolumen flexibel zu gestalten. Will man die Zahl der Beschäftigten über das Jahr konstant halten, ist es wichtig, dass die Jahresarbeitszeit sehr flexibel gestaltet werden kann. Hier stellt sich also die Frage, bis zu welchen Höchstgrenzen die Tages- und Wochenarbeitszeit gehen kann, ob und in welchem Ausmaß hohe Stundenzahlen – beispielsweise zu Erntezeiten – durch Freizeit in Phasen, in denen weniger Arbeit anfällt, ausgeglichen werden können oder ob Überstundenzuschläge zu zahlen sind. Wird dadurch nicht genug Flexibilität erreicht oder gibt es effizientere Methoden als nur mit Stammmitarbeitern zu wirtschaften, kann erwogen werden, Saisonarbeiter oder Leiharbeiter einzustellen. Es ist dann wichtig zu wissen, zu welchen Konditionen diese beschäftigt werden können und wie flexibel ihre Arbeitszeit geregelt werden kann. Schließlich gibt es noch die Möglichkeit, bestimmte Tätigkeiten an Kontraktoren zu vergeben. Hier stellt sich dann die Frage, wie flexibel die Leiharbeiter agieren können und welche Kosten durch das Outsourcing entstehen.

## Länge der Sollarbeitszeit

Vergleicht man zunächst die wöchentliche Normarbeitszeit, zeigen sich zumeist keine großen Unterschiede zwischen den Ländern: In den allermeisten Fällen liegt die tarifliche Wochenarbeitszeit zwischen 38 und 40 Stunden. Dabei ist die 40-Stunden-Woche am verbreitetsten – sie gilt in der Hälfte der ausgewerteten Länder. In jeweils drei Ländern beträgt das Wochensoll 39 beziehungsweise 38 Stunden. Nach unten weicht lediglich Dänemark mit einer 37-Stunden-Woche und Frankreich mit seiner gesetzlich vorgeschriebenen 35-Stunden-Woche ab. In immerhin fünf Ländern – Belgien, Finnland, Schweden, Litauen und Lettland – ist die 40-Stunden-Woche per Gesetz geregelt, in Frankreich gilt gesetzlich sogar die 35-Stunden-Woche. Damit wird in diesen Ländern der Rahmen, den das Arbeitszeitrecht der EU mit einer Höchstarbeitszeit von 48 Stunden vorgibt, deutlich verengt.

Abbildung ‑: Tarifliche Sollarbeitszeit in der Landwirtschaft

in Stunden im Jahr 2013

Quelle: Geopa-Copa

## Saisonale Anpassung der Arbeitszeit und Überstunden

In vielen Ländern ist die Möglichkeit gegeben, die Arbeitszeit saisonal zu variieren, ohne dass unmittelbar Überstundenzuschläge anfallen:

* Deutschland: Es gibt regional unterschiedliche Regelungen. So kann beispielsweise acht Wochen lang 46 Stunden gearbeitet werden, zehn Wochen lang 36 Stunden und die restliche Zeit 40 Stunden, um (ungefähr) auf den Jahresdurchschnitt von 40 Stunden zu kommen. Möglich sind auch Schwankungen zwischen 37 und 60 Stunden je Woche.
* Österreich: Eine betriebliche flexible Wochenarbeitszeit kann vereinbart werden, wenn dies der Kollektivvertrag zulässt.. Viele Kollektivverträge sehen einen Wochenarbeitszeitkorridor von 35 beziehungsweise 32 bis 45 beziehungsweise 48 Stunden bei einem maximalen Durchrechnungszeitraum (es muss sich durchschnittlich eine 40-Stunden-Woche ergeben) von 52 Kalenderwochen vor. Bei einer derartigen Vereinbarung wird durchgehend auf Basis der 40-Stunden Vollzeitbeschäftigung bezahlt, Überstundenzuschläge fallen keine an. Grundsätzlich darf aber in der Landwirtschaft während der Zeit der Arbeitsspitzen (beispielsweise Erntezeit) bis zu maximal 60 Stunden/Woche gearbeitet werden. Die über der Normalarbeitszeit von 40 Stunden (beziehungsweise der in einer Durchrechnungsvereinbarung für diesen Zeitraum vereinbarten Normalarbeitszeit) liegenden Arbeitsstunden sind mit einem Überstundenzuschlag von 50 Prozent zu entlohnen oder es ist ein Zeitausgleich im Verhältnis von 1:1,5 zu gewähren. Für Überstunden/Arbeitszeit während der Nachtzeit (19.00 Uhr bis 5.00 Uhr) und an Sonn- und Feiertagen ist ein (Überstunden-)Zuschlag von 100% zu zahlen oder es ist ein Zeitausgleich im Verhältnis von 1:2 zu gewähren.
* Spanien: Hier können – beispielsweise aus Ausgleich von langen Arbeitstagen mit bis zu neun Stunden Länge – Gleittage oder Tage mit kurzer Arbeitszeit vereinbart werden, um im Durchschnitt auf 39 Wochenstunden zu kommen. Außerdem kann aufgrund saisonaler Umstände die wöchentliche Arbeitszeit um bis zu 20 Stunden verlängert werden. Gleichzeitig sind auch kurze Wochenarbeitszeiten möglich.
* Belgien: Auf betrieblicher Ebene können Arbeitszeiten von bis zu elf Stunden pro Tag und bis zu 50 Stunden je Woche vereinbart werden. In der Landwirtschaft und im Gartenbau muss jedoch im Jahresdurchschnitt die 38-Stunden-Woche eingehalten werden. Der Arbeitgeber muss die Flexibilitätsregelungen in die Arbeitsvorschriften seines Betriebes einbauen und hinzufügen, welche Arbeitszeiten im Laufe des Jahres möglich sind. Saisonarbeitskräfte können jedoch mit immer wieder erneuerten Tagesverträgen permanent elf Stunden pro Tag beschäftigt werden und sind daher nicht nur in den Arbeitskosten günstiger als Festangestellte, sondern bieten auch eine höhere zeitliche Flexibilität.
* Vereinigtes Königreich: „Null-Stunden-Verträge“ mit reiner Bereitschaftszeit, allerdings nicht im Agrarsektor selbst.
* Finnland: Innerhalb eines Jahres (52 Wochen) muss eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 40 Stunden erreicht werden. Dabei kann die Tagesarbeitszeit zwischen vier Stunden und zehn Stunden schwanken und die Arbeitszeit kann auf eine Sechs-Tage-Woche verteilt werden. In Wochen mit langer Arbeitszeit kann die Arbeitszeit ohne Zuschläge durch Freizeit in anderen Wochen ausgeglichen werden. Damit der Arbeitgeber dieses System anwenden kann, muss er seinen Beschäftigten im Voraus einen Arbeitszeit- und einen Schichtplan vorlegen.
* Niederlande: Auf der Basis von Tarifverträgen kann bis zu 42 Stunden pro Woche gearbeitet werden, ohne das Überstundenzuschläge anfallen. Die Arbeitszeitdirektive (ATW) ermöglicht es maximal 60 Stunden in einer Woche, durchschnittlich 55 Stunden über vier Wochen und durchschnittlich 48 Stunden über 16 Wochen zu arbeiten.
* Portugal: Die Normalarbeitszeit kann um bis zu vier Stunden pro Tag erhöht werden und bis zu 60 Stunden in der Woche betragen. Die Zusatzstunden dürfen maximal 200 Stunden pro Jahr betragen und können entweder durch Freizeit, Vertragsverlängerung oder Geldzahlungen (jeweils ohne Zuschläge) ausgeglichen werden.
* Italien: Der Tarifvertrag sieht vor, dass die normale wöchentliche Arbeitszeit von 39 Stunden als Durchschnitt über einen Zeitraum von höchstens zwölf Monaten berechnet wird. Während dieses Zeitraums kann die wöchentliche Arbeitszeit für eine oder mehrere Wochen erhöht – und ausgleichend in anderen Wochen reduziert – werden, wobei stets die Obergrenze von 75 Stunden pro Jahr mit einer maximalen Wochenarbeitszeit von 44 Stunden einzuhalten ist.
* Schweden: Durchschnittlich 38,5 Stunden für einen Tierpfleger; 40 Stunden für einen Traktorfahrer bei einem Ausgleichszeitraum von vier Monaten.
* Litauen: Die Arbeitszeit kann flexibel mit dem Arbeitgeber vereinbart werden, aber darf 48 Stunden pro Woche nicht übersteigen.
* Dänemark: Normalarbeitszeit zwischen 6 Uhr morgens und 6 Uhr abends.
* Frankreich: Es gibt das System der Jahresarbeitszeit, das schwankende Wochenarbeitszeiten zwischen 0 und 48 Stunden, beziehungsweise unter gewissen Bedingungen darüber hinaus, erlaubt. Jenseits der 35 Stunden geleistete Stunden (Modulationsstunden) werden durch Stunden unterhalb dieser Marke (Kompensationsstunden) ausgeglichen. Aber eine Flexibilität, wie sie anderswo verstanden wird, gibt es in Frankreich nicht. Das System ist strikt geregelt, was seine Nutzung stark einschränkt – insbesondere aufgrund der unter Punkt 4.4 beschriebenen Programmierung.
* Lettland: Die normale Arbeitszeit beträgt 40 Stunden pro Woche. Der Arbeitsvertrag enthält sowohl die (Normal-)Arbeitszeit als auch die Regelungen zu Überstunden. Es dürfen nicht mehr als 144 Überstunden in einem Zeitraum von vier Monaten geleistet werden. Jugendliche unter 18 Jahre, Frauen die schwanger sind, stillen oder bei denen weniger als ein Jahr seit der letzten Geburt vergangen ist, dürfen keine Überstunden leisten. Oftmals wird eine Sechs-Tage-Woche mit reduzierter Tagesarbeitszeit vereinbart.
* Ungarn: Mit Arbeitszeitkonten (working time banking) kann die wöchentliche Arbeitszeit bis zu 56 Stunden betragen. Im Durchschnitt müssen jedoch 40 Stunden je Woche eingehalten werden.
* Irland: Große Ermessungsspielräume für Arbeitnehmer und Arbeitgeber um flexible Arbeitszeiten zu vereinbaren.
* Polen: Flexible Arbeitszeiten über einen Ausgleichszeitraum von vier Monaten. Dieser Zeitraum kann seit August 2013 auf zwölf Monate verlängert werden. Hierzu benötigt der Arbeitgeber aber die Zustimmung der Gewerkschaft beziehungsweise des Betriebes. Der Arbeitgeber ist dann verpflichtet eine schriftliche oder elektronische Arbeitszeiteinteilung seiner Arbeiter zu führen.

Neue Regelungen sind in Lettland speziell für Saisonarbeiter zum 1. Juni 2014 in Kraft getreten:

* Saisonarbeiter zahlen einen ermäßigten Einkommensteuersatz von15 Prozent (statt regulär 24 Prozent) aber mindestens 70 Eurocent pro Tag. Der reduzierte Satz gilt nur für 65 Tage pro Jahr, trotzdem können Saisonarbeiter maximal 10 Monate beschäftigt werden. Das Einkommen pro Saison darf insgesamt 3.000 Euro nicht übersteigen. Ausgenommen sind Traktorfahrer und beschäftigte in der Tierhaltung. Die steuermäßigte Saisonarbeit muss zwischen Anfang April und Ende November geleistet werden.
* Um einen Missbrauch zu vermeiden, darf der Saisonarbeiter mindestens vier Monate bevor er als Saisonarbeiter eingestellt wird, nicht beim selben Betrieb als Festangestellter beschäftigt gewesen sein.

Nur in wenigen Ländern gibt es formale Arbeitszeitkonten auf denen Plus- oder Minusstunden gegenüber der vereinbarten Normalarbeitszeit verbucht werden. Keine Konten gibt es in Österreich, Spanien, Schweden, Dänemark und Polen. In Finnland, Frankreich und den Niederlanden gibt es vereinzelt Arbeitszeitkonten. In Ungarn führt jedes zweite Unternehmen Arbeitszeitkonten. Sogar vollständig ist die Abdeckung im Vereinigten Königreich und in Lettland – dort sind die Unternehmen per Gesetz verpflichtet, Arbeitszeitkonten zu führen. In den übrigen Ländern gibt es zwar Konten, ihre Verbreitung ist jedoch unbekannt. Gibt es Zeitkonten, haben diese meist einen Ausgleichszeitraum von einem Jahr. Eine Ausnahme bildet hier Ungarn, wo die Konten bereits nach sechs Monaten wieder ausgeglichen sein müssen. Aufgrund der starken saisonalen Schwankungen der anfallenden Arbeit wird dieser Zeitraum als zu kurz angesehen.

Wird über die normale Arbeitszeit hinaus gearbeitet und lassen sich diese Zusatzstunden nicht im Rahmen der Flexibilisierung der Arbeitszeit ausgleichen, fallen Überstundenzuschläge an, die sowohl ausbezahlt als auch in Freizeit ausgeglichen werden können. In den meisten Ländern liegt der Zuschlagsatz bei 50 Prozent. Einen niedrigeren Zuschlagssatz von 25 Prozent gibt es in Italien, in Frankreich für die ersten acht Überstunden der Woche und in Portugal für die erste Überstunde des Tages. Auch in Irland ist der Lohnaufschlag für die Überstunden mit 33 Prozent relativ niedrig. In Deutschland schwankt der Überstundenzuschlag regional und nach Zeitpunkt der Überstunde zwischen 20 und 150 Prozent. Der Höchstsatz wird allerdings nur erreicht, wenn die Überstunde an einem Feiertag geleistet wird. Erhöhte Zuschlagssätze an Sonn- und Feiertagen sind aber auch in anderen Ländern üblich. Besonders teuer ist die Überstunde in Lettland. Sie wird dort doppelt so hoch vergütet wie eine reguläre Arbeitsstunde.

## Einsatz von Leiharbeitern und Auftragsvergabe an Kontraktoren

Eine weitere Möglichkeit mit Schwankungen in der Geschäftstätigkeit umzugehen, bestünde darin, bei hohem Arbeitsanfall zusätzlich Zeit- beziehungsweise Leiharbeiter einzusetzen. Im Vergleich zu Saisonarbeitern würde damit die Rekrutierung der Arbeitnehmer auf den Verleihbetrieb ausgelagert. In der Regel ist der Einsatz von Zeitarbeitern – nicht zuletzt aus Kostengründen – eher selten:

* In Deutschland, Österreich, Spanien, Belgien, Schweden, Frankreich und Lettland werden Zeitarbeiter gar nicht oder selten eingesetzt. Dabei wird in Österreich, Belgien und Frankreich explizit auf die höheren Kosten verwiesen. So sind beispielsweise in Belgien auf die Löhne der Zeitarbeiter 21 Prozent Mehrwertsteuer zu entrichten.
* In Italien werden Leiharbeiter vor allem in der Erntezeit eingesetzt. Aufgrund der gegenüber selbst eingestellten Beschäftigten um 20 bis 30 Prozent höheren Kosten ist dieses Flexibilisierungsinstrument aber generell nicht weit verbreitet. Stattdessen wird das Produkt eher ungeerntet verkauft. Das heißt, der Käufer beispielsweise von Getreide ist dafür verantwortlich, selbst die Ernte einzubringen. Mehr und Mehr wird das Einfahren der Ernte aber auch als Dienstleistungsauftrag vergeben.
* In Polen stellen landwirtschaftliche Betriebe Zeitarbeitskräfte während der Erntezeit ein. Häufiger wird jedoch familiäre oder nachbarschaftliche Hilfe genutzt.
* In Finnland werden Zeitarbeiter für bestimmte Aufgaben eingesetzt. Die Verbreitung ist aber ebenfalls nicht groß und konzentriert sich auf den Gartenbau. Die Löhne, die der Verleihbetrieb seinen Mitarbeitern bezahlt, müssen sich nach den Tarifverträgen in der Landwirtschaft richten.
* In Ungarn werden Zeitarbeiter vor allem von Familienbetrieben eingesetzt.
* Für die Niederlande, Litauen, Portugal und Dänemark gibt es keine Angaben zur Verbreitung von Leiharbeitern. Befristet beschäftigte Mitarbeiter – sei es als Saisonarbeiter oder als Leiharbeiter – werden in den Niederlanden und Litauen aber sehr wohl eingesetzt. In Litauen gibt es hierzu seit April 2013 ein Voucher-System, das den Einsatz von Saisonarbeitern erleichtert.

Insgesamt wird somit Zeitarbeit als Flexibilisierungsinstrument in der Landwirtschaft selten eingesetzt. Die Bedeutung der Leiharbeiter ist wesentlich geringer als die der von den landwirtschaftlichen Betrieben selbst eingestellten Saisonarbeiter. Dies mag auch daran liegen, dass viele Farmen einen vertrauten Stamm von Saisonarbeitskräften aufgebaut haben, die regelmäßig zur Erntezeit in den Betrieben arbeiten. Dadurch lassen sich die Einstellungskosten reduzieren und durch den Aufbau eines vertrauensvollen Arbeitsverhältnisses kann der Betrieb auch relativ sicher sein, hochwertige Arbeit zu erhalten.

## Vertragliche Aspekte und Umsetzung der Arbeitszeitflexibilisierung

Insgesamt zeigt sich also in vielen Ländern formal eine hohe Arbeitszeitflexibilität, die jedoch durch teilweise strikte Vorgaben bei der vertraglichen Umsetzung in der Praxis wieder eingeschränkt wird. Dies belegen einige der auf dem Seminar in Kaunas vorgetragenen Einzelbeispiele:

* Frankreich: Das unter Punkt 4.2 angeführte Jahresarbeitszeitsystem könnte einer teilweisen Form der Flexibilität gleichgesetzt werden. Der Rahmen dieses Systems jedoch ist starr, seine Nutzung daher komplex. Vor jedem Flexibilisierungszeitraum (maximal 12 Monate) ist ein detailliertes Programm mit einer Auflistung der betroffenen Arbeitskräfte, der Anzahl Modulationsstunden, der arbeitsintensiven und arbeitszeitreduzierten Perioden usw. zu erstellen. Der Rahmen ist also strikt abgesteckt und erlaubt keine Anpassung an neue Gegebenheiten.
* Polen: Mit einem Zusatz zum Arbeitsgesetz, der am 23.08.2013 in Kraft trat, wurde die Organisation der Arbeitszeit neu geregelt und mehr Rechtssicherheit geschaffen. Auch zuvor gab es flexible Arbeitszeiten, die von den Arbeitsinspektoren aber vielfach als gesetzeswidrig angesehen wurde. Die Rechtssicherheit bringt aber auch formale Anforderungen mit: Die Arbeitszeitverteilung muss für mindestens einen Monat im Voraus festgelegt werden und die betroffenen Arbeitnehmer müssen darüber spätestens eine Woche vorher informiert werden.
* Ungarn: Auch in Ungarn gibt es ein reformiertes Arbeitsrecht. Es eröffnet neue Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibilisierung wie Bereitschaftsdienst, Job-Sharing – also das Aufteilen eines Arbeitsplatzes zwischen zwei Mitarbeitern –, das Teilen von Arbeitnehmern – ein Arbeitnehmer arbeitet also gleichzeitig bei mehreren Betrieben – und Telearbeit.
* Lettland und Vereinigtes Königreich: Hier sind die Unternehmen verpflichtet, Arbeitszeitkonten zu führen. Speziell das Vereinigte Königreich gibt an, dass die Kontrolle durch die Arbeitsinspektoren generell nicht zu formal praktiziert wird – die Inspektoren kommen nur, wenn es Probleme gibt, verhängen dann aber auch bei Verstößen harte Strafen.
* Lettland: Für Saisonarbeiter im Obst- und Gemüseanbau können gegenseitige Vereinbarungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber getroffen werden, die der Staatlichen Steuerbehörde spätestens zu Arbeitsbeginn mitgeteilt werden müssen.
* Italien: Erlaubt sind maximal 75 Stunden Flexibilisierung wobei die Wochenarbeitszeit auf 44 Stunden begrenzt ist. Überstunden dürfen höchsten zwei pro Tag, zwölf pro Woche und 250 pro Jahr gemacht werden.
* Österreich: Die flexible Arbeitszeit ist im Vorhinein durch Betriebsvereinbarung beziehungsweise wo kein Betriebsrat besteht durch schriftliche Einzelvereinbarung zu vereinbaren. Es besteht keine Weisungsbefugnis des Arbeitgebers. Diese besteht aber bei Überstundenleistung, wenn dies vereinbart ist oder Gefahr im Verzug ist. Auch hier kann es aber zu einer Interessenabwägung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kommen.

# Fazit

Mit dem von der Europäischen Kommission geförderten Projekt über Arbeitskosten und Arbeitszeitflexibilität hat die Geopa-Copa Themen angesprochen, die von der amtlichen Statistik nicht hinreichend beantwortet werden können. Damit ist das Projekt sehr wichtig, um für Unternehmen und Arbeitgeber sehr relevante Informationen zu gewinnen. Bei der Genauigkeit der hier gemachten Angaben gibt es jedoch Einschränkungen, denn die befragten Mitgliedsverbände sind selbst auf zuverlässige Ausgangsdaten angewiesen, wenn sie präzise Angaben beispielsweise zu den Arbeitskosten machen wollen. Eine in regelmäßigen Abständen wiederholte Befragung zu den Arbeitskosten könnte durch eine kontinuierliche Wiederholung aber zu einer Qualitätsverbesserung führen. Insofern sind die hier genannten Werte zu Höhe und Struktur der Arbeitskosten mit größerer (statistischer) Unsicherheit behaftet als beispielsweise die auf Arbeitskostenerhebungen basierenden Werte, welche die Europäische Kommission für das Verarbeitende Gewerbe ausweist. Dennoch können die dargestellten Ergebnisse vielleicht nicht für jedes einzelne Land, so aber doch in ihrer Gesamtheit als ungefähre Richtschnur für die Höhe der Arbeitskosten gelten. Es zeigt sich eine hohe Differenzierung der Kosten mit sehr hohen Kosten in Skandinavischen und im Vergleich dazu sehr niedrigen Arbeitskosten in den jungen Mitgliedsländern der Europäischen Union. Damit ergibt sich qualitativ ein ähnliches Kostengefälle wie in der Industrie, obwohl landwirtschaftliche Produkte international besser vergleichbar sein dürften als Industriewaren, bei denen Qualitätsaspekte, technologischer Vorsprung und Markenimage eine wichtige Rolle spielen.

Um den Arbeitseinsatz flexibel zu gestalten, gibt es viele Durchführungswege. Zum einen können die Arbeitszeiten der festangestellten Mitarbeiter flexibel eingesetzt werden, zum Zweiten können in Zeiten hohen Arbeitsaufkommens Saison- oder Leiharbeiter eingesetzt werden und zum Dritten können Arbeiten an Kontraktoren vergeben werden. Häufig werden Saisonarbeiter beschäftigt. In vielen Ländern gibt es sogar deutlich mehr Saisonarbeiter als Festangestellte, wegen der meist nur kurzen Einsatzzeit der Saisonarbeiter tragen die permanent Beschäftigten aber den Löwenanteil zum Arbeitsvolumen bei. Leiharbeiter und Kontraktoren spielen indes keine große Rolle. Eine wichtige Ausnahme ist hier Italien, wo das Einfahren der Ernte mehr und mehr als Dienstleistungsauftrag vergeben wird, oder das Agrarprodukt sogar ungeerntet verkauft wird.

Die Arbeitszeit der Beschäftigten selbst kann häufig sehr flexibel gestaltet werden. Die theoretisch großzügigen Modulationsmöglichkeiten werden allerdings teilweise durch hohe formale Anforderungen, wie die Festlegung eines genauen Zeitplans bereits im Vorfeld, wieder eingeschränkt. Kritisch anzumerken ist, dass in einigen Ländern die verschiedenen Arbeitnehmergruppen – beispielsweise Festangestellte, Saisonarbeiter, Leiharbeiter – gesetzlich unterschiedlich behandelt werden. Daraus resultieren auch unterschiedlich hohe Arbeitskosten und ungleiche Möglichkeiten, die Arbeitszeit flexibel zu gestalten. Dies schafft Anreize bestimmte Arbeitnehmergruppen und damit auch Durchführungswege der Arbeitszeitflexibilisierung zu bevorzugen und kann somit zu wirtschaftlicher Ineffizienz führen. Welcher Weg aus sozialpolitischer Perspektive zu bevorzugen ist, erscheint dabei durchaus offen. Zwar bietet ein fester Arbeitsvertrag auf den ersten Blick die höchste Arbeitsplatzsicherheit. Aber auch Leiharbeiter sind bei dem verleihenden Betrieb meist festangestellt und können für die fest beim landwirtschaftlichen Betrieb beschäftigten Mitarbeiter ein wichtiger, arbeitsplatzsichernder Puffer bei volatiler Geschäftstätigkeit sein. Das gleiche gilt für Saisonarbeiter, deren Wiederbeschäftigungschancen oftmals gut sind.. Denn viele Betriebe halten mit ihren Saisonarbeitern auch in den beschäftigungslosen Zwischenzeiten Kontakt und beschäftigen wiederkehrend dieselben Personen.

Tabellenverzeichnis

[Tabelle 2‑1: Arbeitgeber und Unternehmen in der Landwirtschaft 7](#_Toc401066421)

[Tabelle 2‑2: Ständige Arbeitskräfte in der Landwirtschaft 8](#_Toc401066422)

[Tabelle 2‑3: Ständige Arbeitskräfte und Saisonarbeitskräfte 9](#_Toc401066423)

[Tabelle 3‑1: Arbeitskosten in der Landwirtschaft 11](#_Toc401066424)

[Tabelle 3‑2: Struktur der Arbeitskosten in Frankreich und Schweden für ständige Arbeitskräfte 12](#_Toc401066425)

[Tabelle 3‑3: Struktur der Arbeitskosten 14](#_Toc401066426)

[Tabelle 3‑4: Arbeitskosten nach Arbeitnehmergruppen 17](#_Toc401066427)

Abbildungsverzeichnis

[Abbildung 4‑1: Tarifliche Sollarbeitszeit in der Landwirtschaft 18](#_Toc401066428)

Anhang : Fragebogen

Fragebogen Arbeitskosten und Arbeitszeitflexibilität

**Teil I: Beschäftigung in der Landwirtschaft**

Bitte machen Sie in der nachstehenden Tabelle 1 Angaben zur Beschäftigung sowie zur Anzahl und Branche der Unternehmen. Bitte geben Sie auch die Datenquellen an (öffentliche Verwaltung, amtliche Statistik, Sozialversicherungsanstalt, Ihre persönliche Einschätzung, oder andere). Bitte unterteilen Sie die Angaben gemäß der in Spalte 1 vorgegebenen Haupttätigkeit des Unternehmens. Hierbei sind die **landwirtschaftlichen Betriebe** in drei Kategorien aufgeteilt – Erzeuger von Obst, Gemüse und Blumen; Weinbauern und Erzeuger anderer Kulturen zusammen mit den Tierhaltern. Zusätzlich gibt es eine Rubrik für die **landwirtschaftlichen Lohnunternehmen**. Hierunter sind Dienstleistungsbetriebe zu verstehen, die sich aufgrund eines Vertrages mit einem landwirtschaftlichen Betrieb verpflichten, eine vereinbarte Arbeit auszuführen (beispielsweise x ha Getreide zu ernten). Davon unterschieden werden die **Zeitarbeitsunternehmen**. Diese stellen den landwirtschaftlichen Betrieben Lohnarbeitskräfte zur Verfügung, die dann den Anweisungen dieses Betriebes unterstehen.

Spalte A: Anzahl der Arbeitgeber. Tragen Sie hier bitte die Anzahl aller Betriebe ein, die mindestens einen Arbeitnehmer, unabhängig davon, ob ständig oder als Saisonarbeitskraft, beschäftigen.

Spalte B: Ständige Arbeitskräfte. Geben Sie hier bitte die Anzahl der ständigen Mitarbeiter an. Hierunter sind Arbeitnehmer zu verstehen, die das ganze Jahr über beschäftigt sind und daher grundsätzlich einen unbefristeten Arbeitsvertrag haben. Möglich sind saisonbedingte Unterbrechungen oder Arbeitszeitschwankungen.

Spalten C bis F: Saisonarbeitskräfte. Hierunter sind in diesem Fragebogen Arbeitnehmer zu verstehen, die für eine relativ kurze Dauer (zwischen einem Tag und acht Monaten) beschäftigt werden, um Arbeiten auszuführen, die normalerweise jedes Jahr etwa zur gleichen Zeit anfallen (z. B. Erntearbeiten, Reb- und Obstbaumschnitt, Stopfen von Gänsen).
Geben Sie bitte in Spalte C die Gesamtzahl der Saisonarbeitskräfte an. In den Spalten D bis F teilen Sie bitte diese Gesamtzahl nach der Länge der Beschäftigungsdauer auf. In Frankreich beispielsweise in Spalte D Saisonarbeitskräfte, die höchstens 20 Tage im Jahr arbeiten, Spalte E: 21 bis 40 Tage, Spalte F: mehr als 40 Tage. Sollten sich aufgrund der verfügbaren nationalen Statistiken andere Kategorien ergeben, vermerken Sie dies bitte. Versuchen Sie bitte zumindest, die kurzzeitigen Saisonarbeitskräfte getrennt anzuführen, die nur eine Erntekampagne für Obst oder Weinlese durchführen und somit selten länger als einen Monat beschäftigt sind.

**Tabelle 1: Anzahl der Arbeitgeber und der Beschäftigten**

Bitte machen Sie Ihre Angaben für den Jahresdurchschnitt 2012

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Tätigkeit des Unternehmens | AAnzahl der Arbeitgeber | BStändige Arbeitskräfte | CSaisonarbeitskräfte insgesamt | DDarunter: Bis 20 Tage beschäftigt | EDarunter: 21 bis 40 Tage beschäftigt | FDarunter: mehr als 40 Tage beschäftigt |
| Landwirtschaftliche Betriebe insgesamt |  |  |  |  |  |  |
| Obst, Gemüse, Blumen |  |  |  |  |  |  |
| Weinbau |  |  |  |  |  |  |
| Andere Kulturen und Tierhaltung |  |  |  |  |  |  |
| Landwirtschaftliche Lohnunternehmen |  |  |  |  |  |  |
| Zeitarbeits-unternehmen |  |  |  |  |  |  |
| Betriebe der Land-schaftsgestaltung |  |  |  |  |  |  |
| Forstbetriebe |  |  |  |  |  |  |

**Teil II: Arbeitskosten**

Ziel ist es in diesem Teil über Einzelangaben möglichst genaue Informationen zu erhalten, aus denen die Arbeitskosten je Stunde berechnet werden können. Bitte machen Sie die nachfolgenden Angaben zu Verdiensten und Arbeitskosten für folgende Arbeitnehmergruppen in Tabelle 2:

* Ständige Arbeitskräfte (Gesamtdurchschnitt). Geben Sie hier bitte, falls möglich, die Durchschnittswerte für ständige Arbeitskräfte gemäß der Definition in Teil I an. Zur besseren internationalen Vergleichbarkeit sind außerdem drei wichtige Beispielkategorien von ständigen Mitarbeiten aufgeführt:
* Kuhpfleger(in). Hierunter ist ein qualifizierter Arbeitnehmer in der Milchviehhaltung zu verstehen, der die Kühe melkt, die Ställe unterhält, sich um die Fütterung der Tiere und die phytosanitäre Pflege kümmert.
* Qualifizierte(r) Traktorfahrer(in). Hierunter sind Arbeitskräfte zu verstehen, die einen Traktor nicht nur fahren können, sondern auch in der Lage sind, ihr Material in Stand zu halten.
* Qualifizierte(r) Beschäftigte(r) des Gartenbausektors. Hierunter ist eine Arbeitskraft zu verstehen, die im Treibhaus arbeitet und sich um Anbau, Pflege und Pflanzenschutz kümmert.
* Arbeitskräfte von landwirtschaftlichen Lohnunternehmen. Geben Sie hier, wenn möglich, Durchschnittswerte für die Arbeitskräfte bei landwirtschaftlichen Lohnunternehmen (gemäß Definition in Teil I) an.
* Arbeitskräfte von Zeitarbeitsunternehmen. Geben Sie hier, wenn möglich, Durchschnittswerte für die Arbeitskräfte bei Zeitarbeitsunternehmen (gemäß Definition in Teil I) an.
* Saisonarbeitskräfte. Machen Sie hier Angaben zu den Durchschnittswerten für Saisonarbeitskräfte gemäß der Definition in Teil I.

Beziehen Sie sich bei Ihren Angaben bitte, falls nicht anders erwähnt, auf dem Stand vom
1. Januar 2013. Bitte geben Sie auch die Datenquellen an (öffentliche Verwaltung, amtliche Statistik, Sozialversicherungsanstalt, Ihre persönliche Einschätzung, oder andere).

Spalte A: Mindestlohn. Geben Sie hier den gesetzlich vereinbarten Mindestlohn je Stunde an. Falls es keinen branchenbezogen Mindestlohn gibt, tragen Sie bitte den allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn ein.

Spalte B: Tariflicher Bruttoverdienst. Geben Sie hier den tariflich bestimmten Bruttostundenlohn oder, falls kein Stundenlohn vereinbart wurde, den tariflich bestimmten Bruttomonatslohn an.

Spalte C: Tarifliche Sonderzahlungen. Berücksichtigen Sie hier alle tarifliche Sonderzahlungen (beispielsweise zusätzliches Urlaubsgeld, Jahresendzahlung bzw. Weihnachtsgeld, vermögenswirksame Leistungen). Addieren Sie bitte alle Arten von Sonderzahlungen auf und geben den Wert – je nachdem was der Tarifvertrag vorgibt – in nationaler Währung oder als Vielfaches eines Monatsgehaltes (beispielsweise keine, ein halbes Monatsgehalt, ein Monatsgehalt etc.) an.

Spalte D: Effektiver Bruttoverdienst. Geben Sie hier für den Jahresdurchschnitt 2012 den effektiven Bruttostundenverdienst je bezahlter Sunde an (ohne Sonderzahlungen). Sind nur Angaben einschließlich der Sonderzahlungen verfügbar, vermerken Sie dies und geben den Bruttostundenverdienst einschließlich Sonderzahlungen an. Sind keine Angaben je Stunde möglich, geben Sie den Bruttomonatsverdienst an (wiederum möglichst ohne Sonderzahlungen, falls nur einschließlich Sonderzahlungen möglich, vermerken Sie dies bitte). Falls überhaupt keine Angaben zum effektiven Bruttoverdienst möglich sind, machen Sie wenn möglich eine Einschätzung um wie viel Prozent der effektive Stundenverdienst über oder unter dem tariflich vereinbarten (Stunden-)Lohn liegt (beispielsweise +10 Prozent, -10 Prozent).

Spalte E: Effektive Sonderzahlungen. Geben Sie hier die Sonderzahlungen je bezahlte Stunde an, oder falls nicht möglich die Sonderzahlungen pro Jahr an. Liegen Ihnen keine konkreten Angaben vor, machen Sie bitte eine Einschätzung, wie viele Monatsgehälter üblicherweise als Sonderzahlungen gewährt werden (beispielsweise keine, ein halbes Monatsgehalt, ein Monatsgehalt etc.).

Spalte F: Bezahlter Urlaub. Geben Sie hier den durchschnittlichen Urlaubsanspruch in Arbeitstagen (beispielsweise 30 Tage für 6 Wochen Urlaub bei einer 5-Tage Woche) einschließlich der sonstigen bezahlen Freistellungen (z. B. Sonderurlaub für Umzug, Hochzeit, Betriebsversammlungen etc.) an.

Spalte G: Feiertage. Geben Sie hier die durchschnittliche Anzahl der auf einen Arbeitstag entfallenden Feiertage an.

Spalte H: Krankenstand. Geben Sie hier an, wie viele Tage Krankenstand vom Arbeitgeber bezahlt werden. Wird die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall von den Sozialversicherungen geleistet, tragen Sie bitte eine „Null“ ein.

Spalte I: Sozialversicherung. Geben Sie hier bitte den Satz (in Prozent des Bruttojahresverdienstes) der vom Arbeitgeber zu zahlenden Sozialversicherungsbeiträge (einschließlich der Unfallversicherung und möglicherweise Steuern) an. Bitte beachten Sie etwaige Ermäßigungen im Niedriglohnbereich, indem Sie dies bei den entsprechenden Berufen direkt berücksichtigen oder indem Sie abweichende Regelungen für niedrigere Verdienste in einem Kommentar vermerken. Bitte vermerken Sie auch etwaige Beitragsbemessungsgrenzen.

Spalte J: Sonstige Kosten. Geben Sie hier den Prozentsatz (bezogen auf den Bruttojahresverdienst) der sonstigen Kosten (Ausbildungskosten, Kosten der betrieblichen Altersvorsorge, Kosten von Entlassungen und für betriebliche Einrichtungen sind hier wichtige Positionen) an. Falls keine exakten Angaben vorliegen, versuchen Sie bitte eine Schätzung abzugeben und vermerken Sie dies als Schätzung.

**Tabelle 2: Struktur der Arbeitskosten**

Bitte machen Sie ihre Angaben zum Stichtag 1. Januar 2013 für die tariflichen und gesetzlichen Regelungen und für den Jahresdurchschnitt 2012 für die effektiven Werte (effektive Verdienste, Urlaub und Krankenstand).

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | AMindest-lohn | BTariflicher Brutto-verdienst | CTarifliche Sonder-zahlung | DEffektiver Brutto-verdienst | EEffektive Sonder-zahlungen | FBezahlter Urlaub | GFeiertage | HKranken-stand | ISozialver-sicherung | JSonstige Kosten |
| Einheit | In nationaler Währung | In nationaler Währung | In nationaler Währung oder als Vielfaches eines Monats-gehalts | In nationaler Währung | In nationaler Währung oder als Vielfaches eines Monats-gehalts | In Arbeits-tagen | In Arbeits-tagen | In Arbeits-tagen (nur wenn vom Arbeit-geber bezahlt) | In Prozent des Brutto-jahresver-dienstes | In Prozent des Brutto-jahresver-dienstes |
| Ständige Arbeitskräfte |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Kuhpfleger |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Qualifizierte(r) Traktorfahrerin |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Arbeitskräfte von landwirtschaftlichen Lohnunternehmen |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Zeitarbeiter |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Saisonarbeitskräfte |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**Teil III: Arbeitszeit und Arbeitszeitflexibilisierung**

Machen Sie bitte die nachfolgenden Angaben für den Jahresdurchschnitt 2012 in Tabelle 3.

Zeile 1: Wöchentliche Sollarbeitszeit. Geben Sie an, wie lange die wöchentliche Sollarbeitszeit in Stunden im Durchschnitt ist. Vermerken Sie bitte, ob die Arbeitszeit per Gesetz, per Tarifvertrag oder auf Unternehmensebene geregelt wird.

Zeile 2: Betrieblich flexible Wochenarbeitszeit. Geben Sie an, ob die in Zeile 1 genannte Wochenarbeitszeit auf betrieblicher Ebene variiert (hypothetisches Beispiel: Die tarifliche Arbeitszeit beträgt 38 Stunden, kann aber je nach Auftragslage auf Betriebsebene zwischen 35 und 40 Stunden variiert werden) und benennen Sie gegebenenfalls die Regelungen.

Zeile 3: Individuell flexible Wochenarbeitszeit. Geben Sie an, ob die in Zeile 1 genannte Wochenarbeitszeit für bestimmte Arbeitnehmergruppen variiert werden kann (beispielsweise längere Arbeitszeiten für qualifizierte Arbeitnehmer).

Zeile 4: Bezahlte Überstunden. Geben Sie an, wie viele bezahlte Überstunden pro Woche geleistet werden.

Zeile 5: Überstundenzuschläge. Geben Sie an, wie hoch die Überstundenzuschläge in Prozent der Vergütung einer Stunde regulärer Arbeitszeit sind.

Zeile 6: Freizeitausgleich für Überstunden. Geben Sie an, wie viele Überstunden pro Woche im Durchschnitt durch Freizeit ausgeglichen werden (beispielsweise durch zusätzliche freie Tage).

Zeile 7: Verfallene Überstunden. Geben Sie hier, wenn möglich, eine Schätzung über die Anzahl der geleisteten, aber verfallenen Überstunden ab – also jener Überstunden, die weder durch Freizeitausgleich noch durch Bezahlung vergütet werden.

Zeile 8: Saisonal variable Arbeitszeit. Geben Sie an, ob die tariflich oder betrieblich vereinbarte Wochenarbeitszeit saisonal variiert werden kann und benennen Sie gegebenenfalls die Regelungen (Beispielsweise kürzere Arbeitszeit im Winter, längere Arbeitszeit zur Erntezeit).

Zeile 9: Arbeitszeitkonten. Geben Sie an, ob in ihrem Land Arbeitszeitkonten üblich sind. Wenn ja, geben Sie bitte an, in wie viel Prozent der Betriebe Arbeitszeitkonten genutzt werden. Falls keine genauen Angaben über die Verbreitung vorliegen, versuchen Sie bitte eine Schätzung vorzunehmen und vermerken Sie diese als Schätzung.

Zeile 10: Ausgestaltung der Arbeitszeitkonten. Geben Sie hier bitte Details zur Ausgestaltung der Arbeitszeitkonten an. Da es vermutlich in Ihrem Land kein Einheitsmodell gibt, machen Sie ihre Angaben für das am weitesten verbreitete Modell. Geben Sie gegebenenfalls Angaben für ein Alternativmodell an, wenn es zwei weit verbreitete Arbeitszeitkontenmodelle gibt.
a: Ausgleichszeitraum. Geben Sie an, über welchen Zeitraum das Arbeitszeitkonto ausgeglichen werden muss (beispielsweise ein Jahr, wenn das Arbeitszeitkonto jeweils zum 1. Juli auf „null Stunden“ oder einen Wert unterhalb der maximal möglichen Grenzen gestellt werden muss). Geben sie „ohne zeitliche Begrenzung“ an, wenn die Arbeitszeitkonten permanent innerhalb gewisser Grenzen schwanken können.
b: Korridor. Geben Sie an, innerhalb welcher Grenzen das Arbeitszeitkonto schwanken kann (beispielsweise –50 Stunden bis +100 Sunden, also 50 Stunden Soll bis 100 Stunden Guthaben).

Zeile 11: Flexibilität durch Zeitarbeit. Geben Sie an, ob der Einsatz von Zeitarbeitskräften in ihrem Land ein wichtiges Instrument zur Flexibilisierung der Arbeitszeit darstellt. Wenn nicht, geben Sie an, ob dies von den Betrieben nicht nachgefragt wird, oder ob zu hohe Hürden für die Nutzung von Zeitarbeitskräften bestehen (beispielsweise Verbote oder zu hohe Lohnuntergrenzen).

Zeile 12: Sonstige Instrumente. Tragen Sie hier, falls vorhanden, sonstige Instrumente zur Arbeitszeitflexibilisierug ein.

Zeile 13: Kosten. Geben Sie an, ob in ihrem Land höhere Arbeitszeitflexibilität mit höheren Arbeitskosten erkauft wird. Zahlen also Betriebe dafür, dass sie die Arbeitszeit flexibler als allgemein üblich regeln können, ihren Mitarbeitern dafür höhere Löhne? Wenn ja, geben Sie bitte Beispiele an.