

EFFAT-Position zu Sanktionen, die im Rahmen der GAP-Sozialkonditionalität anzuwenden sind

Verabschiedet durch den EFFAT-Exekutivausschuss am 21. und 22. November 2022

Einführung

Die Einführung der sozialen Konditionalität in der Gemeinsamen Agrarpolitik (GAP) war eine wichtige Errungenschaft für die Beschäftigten im Agrarsektor. Alle Mitgliedstaaten müssen bis spätestens 2025 ein System der sozialen Konditionalität einführen. Einige Mitgliedstaaten haben sich verpflichtet, die soziale Konditionalität bereits im Jahr 2023 einzuführen, andere im Jahr 2024.

Nach dem Grundsatz der sozialen Konditionalität werden Arbeitgeber, die GAP-Zuschüsse erhalten, mit einer Verwaltungssanktion verhängt, wenn sie die Anforderungen in Bezug auf die geltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen oder die Verpflichtungen des Arbeitgebers nicht erfüllen, die sich aus einer Reihe von EU-Rechtsakten ergeben, die in Anhang IV der [Verordnung über die GAP-Strategiepläne](#) aufgeführt sind.

Gemäß Artikel 89 der [horizontalen GAP-Verordnung](#) wird zur **Verhängung der Verwaltungssanktionen der Gesamtbetrag gekürzt oder ausgeschlossen**. Bei der Berechnung dieser Kürzungen und Ausschlüsse werden **Schwere, Ausmaß, Dauer oder wiederholtes Auftreten und Vorsätzlichkeit der festgestellten Verstöße berücksichtigt...omissis... Die verhängten Verwaltungssanktionen müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein.**

Die Festlegung eines Sanktionssystems für die soziale Konditionalität muss auf nationaler Ebene beschlossen werden. Dieses System muss den Umfang der Kürzung der GAP-Zahlungen als Folge der festgestellten Verletzung der Arbeitnehmerrechte bestimmen. Das System muss die Schwere, das Ausmaß, die Dauer oder das Wiederauftreten und die Absicht der betreffenden Nichteinhaltung berücksichtigen. Darüber hinaus sollten auch die Fälle eines vollständigen Ausschlusses ermittelt werden.

Gemäß Artikel 14 der Verordnung über die GAP-Strategiepläne **hören die Mitgliedstaaten bei der Aufnahme einer Regelung für Verwaltungssanktionen in ihre GAP-Strategiepläne gemäß Absatz 1** auf der Grundlage ihrer institutionellen Bestimmungen, **die einschlägigen nationalen Sozialpartner an, die die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer im Agrarsektor vertreten**. Die EFFAT-Mitgliedsorganisationen müssen daher in vollem Umfang in die Diskussion um das Sanktionssystem und die Einführung der sozialen Konditionalität im weiteren Sinne einbezogen werden.

EFFAT hält es für absolut notwendig, ein harmonisiertes System der sozialen Konditionalität in allen Mitgliedsstaaten mit einem ähnlichen Maß an Sanktionen in ganz Europa zu erreichen und fordert die Kommission auf, mit EFFAT über eine solche Harmonisierung zu sprechen.

Vor diesem Hintergrund hat der EFFAT-Exekutivausschuss, der am 21. und 22. November 2022 in Brüssel tagte, offiziell diese Position zu Sanktionen im Rahmen der sozialen Konditionalität der GAP angenommen.

1) Transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen - Richtlinie 2019/1152

Die unten angegebenen Prozentsätze entsprechen einer Kürzung der GAP-Zahlungen, die ein bestimmter Arbeitgeber erhält. Jeder Prozentsatz gilt für den Fall, dass **nur ein-e ArbeitnehmerIn betroffen ist**. Die angegebene Sanktion **verdoppelt sich** daher **für jede.n weitere.n betroffene.n ArbeitnehmerIn**. Damit soll der **Ausdehnung** des festgestellten Verstoßes Rechnung getragen werden (dasselbe Prinzip gilt auch für die anderen nachstehenden Richtlinien). Sind beispielsweise drei ArbeitnehmerInnen von der vorsätzlichen *Nichtgewährung wesentlicher Aspekte des Arbeitsverhältnisses* betroffen (Artikel 4 in gelber Farbe), erhöht sich die Sanktion auf 60 %. Bei 5 betroffenen Arbeitnehmern reicht sie bis zum vollständigen Ausschluss (100%).

Geltende Rechtsvorschriften	Einschlägige Bestimmungen	Anforderungen	Nichteinhaltung der Vorschriften aufgrund von Fahrlässigkeit <i>(Nur wenn es im nationalen System gilt)</i>		Vorsätzliche Nichteinhaltung	
			Das erste Mal	Rezidiv oder Persistenz <i>(mehr als einmal innerhalb eines aufeinanderfolgenden Zeitraums von 3 Jahren oder Dauer von mehr als 1 Jahr)</i>	Das erste Mal	Rezidiv oder Persistenz <i>(mehr als einmal innerhalb eines aufeinanderfolgenden Zeitraums von 3 Jahren oder Dauer von mehr als 1 Jahr)</i>
Transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen Richtlinie 2019/1152	Artikel 3	Arbeitsbedingungen sind schriftlich festzulegen („Arbeitsvertrag“)	10%	20%	20%	40%
	Artikel 4	Landwirtschaftliche Beschäftigung muss einem Arbeitsvertrag unterliegen	10%	20%	20%	40%

Transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen Richtlinie 2019/1152	Artikel 5	Bereitstellung des Arbeitsvertrags innerhalb der ersten sieben Arbeitstage	7%	10%	20%	30%
	Artikel 6	Änderungen am Arbeitsverhältnis sind Gegenstand von Dokumenten	5%	7%	15%	20%
	Artikel 8	Probezeit	5%	7%	15%	20%
	Artikel 10	Bedingungen bezüglich der Mindestvorhersehbarkeit der Arbeit	7%	10%	20%	30%
	Artikel 13	Pflichtfortbildungen	7%	10%	20%	30%

2) Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer Richtlinie 89/391/EWG

Die unten aufgeführten Sanktionen gelten für **jede.n betroffene.n ArbeitnehmerIn** (siehe oben). Darüber hinaus gilt bei kurzfristiger Berufskrankheit (4 bis 12 Wochen), mittelfristiger Berufskrankheit (12 Wochen bis 1 Jahr) und langfristiger Berufskrankheit (1 Jahr und länger) eine zusätzliche Kürzung von 5 %, 7 % bzw. 15 % für jeden betroffenen Arbeitnehmer. **Ein tödlicher Arbeitsunfall führt zum vollständigen Ausschluss der Zahlungen, unabhängig von der Zahl der betroffenen ArbeitnehmerInnen.**

Geltende Rechtsvorschriften	Einschlägige Bestimmungen	Anforderungen	Nichteinhaltung der Vorschriften aufgrund von Fahrlässigkeit <i>(Nur wenn es im nationalen System gilt)</i>		Vorsätzliche Nichteinhaltung	
			Das erste Mal	Rezidiv oder Persistenz <i>(mehr als einmal innerhalb eines aufeinanderfolgenden Zeitraums von 3 Jahren oder Dauer von mehr als 1 Jahr)</i>	Das erste Mal	Rezidiv oder Persistenz <i>(mehr als einmal innerhalb eines aufeinanderfolgenden Zeitraums von 3 Jahren oder Dauer von mehr als 1 Jahr)</i>
Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit der Gesundheit der Arbeitnehmer Richtlinie 89/391/EWG	Artikel 5	Allgemeine Bestimmungen über die Verpflichtung des Arbeitgebers, für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer zu sorgen	15%	20%	20%	40%
	Artikel 6	Allgemeine Verpflichtung des Arbeitgebers, die Maßnahmen zu ergreifen, die für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz notwendig sind, auch zur Gefahrenverhütung sowie zur Information und Unterweisung	15%	20%	25%	40%

	Artikel 7	Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Gefahrenverhütung: Benennung eines oder mehrerer Arbeitnehmer, der bzw. die mit Maßnahmen im Sinne der Gesundheit und der Sicherheit betraut ist bzw. sind, oder Hinzuziehung zuständiger außerbetrieblicher Dienste	5%	7%	15%	20%
	Artikel 8	Verpflichtung des Arbeitgebers zu Maßnahmen der Ersten Hilfe, Brandbekämpfung und Evakuierung der Arbeitnehmer	5%	10%	10%	20%
	Artikel 9	Verpflichtungen des Arbeitgebers in Bezug auf die Bewertung von Gefahren sowie Schutzmaßnahmen und Schutzmittel, die Erfassung von und die Berichterstattung über Arbeitsunfälle	15%	20%	25%	40%
	Artikel 10	Information der Arbeitnehmer über die Gefahren für Sicherheit und Gesundheit sowie die Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Gefahrenverhütung	5%	10%	15%	20%
	Artikel 11	Anhörung und Beteiligung der Arbeitnehmer bei Gesprächen zu allen Fragen betreffend die Sicherheit und die Gesundheit am Arbeitsplatz	5%	10%	15%	20%

	Artikel 12	Verpflichtung des Arbeitgebers, dafür zu sorgen, dass Arbeitnehmer ausreichende und angemessene Unterweisung über Sicherheit und Gesundheitsschutz erhalten	5%	10%	15%	20%
--	------------	---	----	-----	-----	-----

3) Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung von Arbeitsmitteln durch Arbeitnehmer - Richtlinie 2009/104/EG

Die unten aufgeführten Sanktionen **gelten für jeden betroffenen Arbeitnehmer**. Darüber hinaus gilt bei kurzfristiger Berufskrankheit (4 bis 12 Wochen), mittelfristiger Berufskrankheit (12 Wochen bis 1 Jahr) und langfristiger Berufskrankheit (1 Jahr und länger) eine zusätzliche Kürzung von 5 %, 7 % bzw. 15 % für jede.n betroffene.n ArbeitnehmerIn. **Ein tödlicher Arbeitsunfall führt zum vollständigen Ausschluss der Zahlungen, unabhängig von der Zahl der betroffenen ArbeitnehmerInnen.**

Geltende Rechtsvorschriften	Einschlägige Bestimmungen	Anforderungen	Nichteinhaltung der Vorschriften aufgrund von Fahrlässigkeit <i>(Nur wenn es im nationalen System gilt)</i>		Vorsätzliche Nichteinhaltung	
			Das erste Mal	Rezidiv oder Persistenz <i>(mehr als einmal innerhalb eines aufeinanderfolgenden Zeitraums von 3 Jahren oder Dauer von mehr als 1 Jahr)</i>	Das erste Mal	Rezidiv oder Persistenz <i>(mehr als einmal innerhalb eines aufeinanderfolgenden Zeitraums von 3 Jahren oder Dauer von mehr als 1 Jahr)</i>
Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung von Arbeitsmitteln durch Arbeitnehmer Richtlinie 2009/104/EG	Artikel 3	Allgemeine Verpflichtungen in Bezug auf die Eignung der Arbeitsmittel für die jeweiligen Arbeiten, sodass bei der Benutzung die Sicherheit und der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer gewährleistet sind	15%	20%	20%	40%
	Artikel 4	Vorschriften bezüglich Arbeitsmitteln: müssen der Richtlinie und festgelegten Mindestvorschriften entsprechen und entsprechend zu warten sein	10%	15%	20%	30%

	Artikel 5	Überprüfung der Arbeitsmittel — die nach der Montage einer Überprüfung zu unterziehen sind sowie Gegenstand regelmäßiger Überprüfungen durch hierzu befähigte Personen sind	5%	7%	15%	20%
	Artikel 6	Spezifisch gefährliche Arbeitsmittel sind den hierzu beauftragten Personen vorzubehalten, und Durchführung aller Instandsetzungs-, Umbau-, Instandhaltungsarbeiten durch eigens hierzu befugte Arbeitnehmer	5%	10%	15%	20%
	Artikel 7	Ergonomie und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz	3%	7%	10%	15%
	Artikel 8	Bereitstellung angemessener Informationen und gegebenenfalls Betriebsanleitungen für die bei der Arbeit benutzten Arbeitsmittel für die Arbeitnehmer	5%	10%	15%	20%
	Artikel 9	Angemessene Unterweisung der Arbeitnehmer	5%	10%	15%	20%