

KLEINE ANFRAGE

des Abgeordneten Henning Foerster, Fraktion DIE LINKE

Ausnahmen und Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz sowie Ausbildungs- und Beschäftigungssituation in Betrieben der Landwirtschaft sowie in der Hotel- und Gaststättenbranche in Mecklenburg-Vorpommern

und

ANTWORT

der Landesregierung

Die 92. Arbeits- und Sozialministerkonferenz (ASMK) 2015 hat sich in ihrem Umlaufbeschluss vom 16.04.2015 für die Ausweitung der täglichen Arbeitszeit an bis zu drei Wochentagen auf bis zu zwölf Stunden im Schaustellergewerbe, in der Landwirtschaft sowie im Hotel- und Gaststättengewerbe ausgesprochen. Ich habe in der Fragestunde der 97. Sitzung des Landtages Mecklenburg-Vorpommern am 02.07.2015 die Begründung der Landesregierung für ihre Zustimmung bzw. ihre Bewertung zu diesem Beschluss erfragt. Sinngemäß (das Protokoll liegt noch nicht vor) antwortete die Landesregierung, dass es sich um eine fachlich geprüfte und rechtlich vertretbare Regelung handeln würde, die im Übrigen nur in geprüften Ausnahmefällen zur Anwendung käme.

1. Wie ist die Formulierung „rechtlich vertretbar“ zu verstehen?

Die in § 3 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) verankerte werktägliche Arbeitszeit von acht Stunden darf unter Berücksichtigung entsprechender Ausgleichspflichten im Grundsatz auf zehn Stunden ausgedehnt werden. Hierzu bedarf es einer arbeitszeitrechtlichen Rechtfertigung nicht (vergleiche Baeck/Deutsch ArbZG § 3 Rn. 24).

Eine Verlängerung der werktäglichen Arbeitszeit kann darüber hinaus im Sinne des § 7 ArbZG auf der Grundlage eines Tarifvertrages oder einer Betriebs- beziehungsweise Dienstvereinbarung auf der Basis eines Tarifvertrages sozialpartnerschaftlich vereinbart werden.

Ferner kann die zuständige Behörde unter anderem gemäß § 15 Absatz 1 Nummer 2 ArbZG unter Maßgabe besonderer Branchencharakteristika für Saison- und Kampagnebetriebe von § 3 ArbZG abweichend längere tägliche Arbeitszeiten auf Antrag bewilligen. Sie prüft insoweit etwaige Ausnahmebegehren im Rahmen ihres pflichtgemäßen Ermessens unter Berücksichtigung von Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten.

2. Mit welcher Begründung ist das Schaustellergewerbe (bei u. a. Frühjahrs-, Oster-, Pfingst-, Sommer-, Ernte-, Herbst- und Weihnachtsmärkten, also ganzjährigem Einsatz) laut Beschluss der ASMK als Saisonbetrieb anzusehen?
 - a) Wie ist die Formulierung im Beschlusspunkt 2. der 92. ASMK zu verstehen, wonach tarifliche Regelungen Vorrang vor behördlichen Genehmigungen haben?
 - b) Inwieweit ist eine Ausweitung der täglichen Beschäftigung über zwölf Stunden hinaus möglich, wenn sie nur „in der Regel“ ausscheidet?

Saisonbetriebe sind Gewerbebetriebe, die ganzjährig betrieben werden, aber zu bestimmten Zeiten im Jahresverlauf aufgrund der Art und Ausrichtung des Betriebes zu einer außergewöhnlich verstärkten Tätigkeit veranlasst, das heißt also in wirtschaftlicher Hinsicht vom saisonalen Verlauf abhängig sind. Dazu zählen Unternehmen, die für den Sommer- und Winterbedarf arbeiten sowie Betriebe, die zu gewissen Festen besonders hervortretende Bedarfe befriedigen (vergleiche unter anderem Anzinger/Koberski ArbZG § 15 Randnummer 12). Die Gründe für die jahreszeitlichen Schwankungen sind in diesem Zusammenhang unerheblich (vergleiche BeckOK ArbR/Kock ArbZG § 15 Randnummer 5).

Zu a)

Der Gesetzgeber hat den Sozialpartnern auf der Grundlage von § 7 ArbZG die Möglichkeit eingeräumt, einzelne arbeitszeitrechtliche Belange eigenverantwortlich den jeweils besonderen branchentypischen Erfordernissen durch von der Grundnorm des Arbeitszeitrechts abweichende Regelungen anzupassen. Tarifvertragliche oder aufgrund eines Tarifvertrages geschlossene betriebliche beziehungsweise dienstliche Vereinbarungen weichen damit naturgemäß von den in Bezug genommenen gesetzlichen Regelungen ab und ersetzen diese insoweit (vergleiche BeckOK ArbR/Kock ArbZG § 7 Randnummer 17; Baeck/Deutsch ArbZG § 7 Randnummer 7, 45). Damit werden weitere behördliche Genehmigungen, etwa im Sinne des § 15 Absatz 1 Nummer 2 ArbZG, entbehrlich.

Zu b)

Das ArbZG schreibt eine Höchstgrenze, bis zu der die werktägliche Arbeitszeit verlängert werden kann, nicht vor. Über eine Dauer von acht Stunden hinaus längere tägliche Arbeitszeiten sind mit Verweis auf die Beantwortung der Frage 1 möglich.

Arbeitszeiten von mehr als 12 Stunden widersprechen - auch unter Beachtung übriger, für die Beschäftigten gesundheitsrelevanter Belastungsfaktoren - den arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen hinsichtlich einer menschengerechten Gestaltung der Arbeitszeit. Dem trägt der Gesetzgeber bereits insoweit Rechnung, dass unter Beachtung der Regelungen zu Ruhepausen und Ruhezeiten eine Arbeitszeit von täglich mehr als 12 Stunden praktisch nicht überschritten werden kann (vergleiche Begründung zu Punkt 3 ASMK-Beschluss vom 16.04.2015). Eine Ausnahme bilden hierbei Notfälle und außergewöhnliche Fälle im Sinne des § 14 ArbZG.

3. Wie haben sich die Anzahl der „Betriebe der Landwirtschaft“, die Anzahl der Beschäftigten in den Betrieben der Landwirtschaft und die tarifliche Bindung von Betrieben der Landwirtschaft in Mecklenburg-Vorpommern von 2010 bis heute entwickelt?

Die Anzahl der Betriebe und der Beschäftigten in der Landwirtschaft in Mecklenburg-Vorpommern ist konstant. Weitere Angaben sind den nachfolgenden Tabellen zu entnehmen.

Beschäftigte	2010	2013
Landwirtschaft	19.266	18.800
Saisonarbeitskräfte	6.052	6.200
Arbeitskräfte gesamt	25.318	25.000
AKE je 100 ha LF	1,3	1,3

Erläuterung:

AKE - Arbeitskräfteeinheiten

Ha - Hektar

LF -landwirtschaftliche Nutzflächen

Betriebe	Anzahl	
	2010	2013
Betriebe gesamt	4.725	4.700
Natürliche Personen	3.949	3.900
Juristische Personen	776	800

Quelle: Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern

Der Landesregierung liegen keine Erkenntnisse über die tarifliche Bindung von Betrieben der Landwirtschaft in Mecklenburg-Vorpommern vor.

4. Wie haben sich die Anzahl der Betriebe der Hotel- und Gaststättenbranche, die Anzahl der Beschäftigten in Betrieben der Hotel- und Gaststättenbranche und die tarifliche Bindung von Betrieben der Hotel- und Gaststättenbranche in Mecklenburg-Vorpommern von 2010 bis heute entwickelt?

Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit haben sich die Anzahl der Betriebe und die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ab dem Jahr 2010 in Mecklenburg-Vorpommern wie folgt entwickelt:

Anzahl Betriebe am 30.06. des Jahres					
Wirtschaftsabteilung (WZ2008)	2010	2011	2012	2013	2014
55 Beherbergung	1.717	1.757	1.775	1.797	1.798
56 Gastronomie	2.871	2.908	2.894	2.827	2.800

Anzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am 30.06. des Jahres					
Wirtschaftsabteilung (WZ2008)	2010	2011	2012	2013	2014
55 Beherbergung	18.575	19.612	19.700	19.790	19.978
56 Gastronomie	14.444	14.697	14.777	14.670	15.383

Der Landesregierung liegen keine Erkenntnisse über die tarifliche Bindung von Betrieben der Hotel- und Gaststättenbranche in Mecklenburg-Vorpommern ab dem Jahr 2010 vor.

5. Wie viele Anträge auf Bewilligung der Verlängerung der täglichen Arbeitszeit
- auf bis zu zwölf Stunden und
 - auf mehr als zwölf Stunden
- wurden in den Jahren 2010 bis 2014 jährlich und aktuell bis zum 30.06.2015 oder dem letzten erfassten Datum gestellt, wie viele Anträge wurden in den beiden Kategorien genehmigt und wie viele Beschäftigte waren von der Ausweitung der täglichen Arbeitszeit in beiden Kategorien betroffen (bitte insgesamt pro Jahr für Mecklenburg-Vorpommern sowie nach Branchen darstellen)?

Die Fragen a) und b) werden zusammenhängend beantwortet.

Die in der nachfolgenden Tabelle ausgewiesenen Anträge entsprechen der Zahl der erteilten Bewilligungen nach § 15 Absatz 1 Nummer 1 Buchstabe a Arbeitszeitgesetz beziehungsweise nach § 15 Absatz 1 Nummer 1 Buchstabe b Arbeitszeitgesetz. Ein Großteil der aufgeführten Antragsteller ist im Laufe der Jahre mehrfach in Erscheinung getreten. Genehmigungen zur Verlängerung der Arbeitszeiten wurden für unterschiedliche Zeiträume erteilt (eine Saison bis maximal fünf Jahre). Tägliche Arbeitszeiten über zwölf Stunden [Frage 5 b)] wurden nicht zugelassen.

Branche	2010		2011		2012		2013		2014		2015	
	Anträge	Arbeitnehmer	Anträge	Arbeitnehmer	Anträge	Arbeitnehmer	Anträge	Arbeitnehmer	Anträge	Arbeitnehmer	Anträge	Arbeitnehmer
Kabelherstellung	1	120			2	120			1	120		
Betrieb von Häfen	2	16										
Herstellung von Druckerzeugnissen	1	43			1	43						
Bau von Gebäuden	1	12	3	146								
Wasserbau	2	123										
Oberflächenveredlung	1	36										
Abfallbehandlung	1	6	1	32	1	6	2	16				
Holzverarbeitung	5	540	3	321	7	741	5	515	7	569	1	100
Agrarhandel	3	144	3	203	1	52						
Milchverarbeitung			1	14	1	14			1	14		
Kunststoffherstellung			1	30	1	40	1	30	1	30		
Landwirtschaft	1	97	2	145			2	364	2	200	3	95
Energieversorgung			2	40			1	12			1	3
Nahrungsmittelherstellung und -verarbeitung			1	102	3	184	3	90	2	140	2	52
Tiefbau			1	8	4	58	1	14	2	71		
Instandhaltung von Maschinen und Ausrüstungen					2	20	1	14	2	25	2	48
Maschinenbau	2	33	2	59	1	25	2	196	2	48		
Dienstleistung Erdöl/Erdgas									1	14		
Herstellung von Metallerzeugnissen			2	61	2	16	3	64	4	92	4	144
Schiffbau	1	145										
Großhandel	1	60	3	125			1	100	1	111	1	40
Einzelhandel			4	230	1	45						
Fotografie u. Fotolabor					1	40						
Architektur/Ingenieurbüro					1	5	1	4				
Dienstleistungen für Verkehr									1	8		
Informationstechnik											1	5
Fleischverarbeitung	1	200	1	200	1	200	1	200	1	200	1	200

Branche	2010		2011		2012		2013		2014		2015	
	Anträge	Arbeitnehmer	Anträge	Arbeitnehmer	Anträge	Arbeitnehmer	Anträge	Arbeitnehmer	Anträge	Arbeitnehmer	Anträge	Arbeitnehmer
Herstellung von pflanzlichen und tierischen Fetten und Ölen	3	27	2	21			1	12				
Herstellung von elektronischen Bauelementen und Leiterplatten	1	150										
Wärme- und Kälteversorgung	1	5	1	5			1	5				
Brücken- und Tunnelbau	1	12										
Leitungstiefbau			2	21	2	18	1	26				
Transport von Rohrfernleitungen			1	26	1	2						
Obst- und Gemüseverarbeitung							1	30	1	30	1	30
Ambulante soziale Dienste							1	5			1	5
Hotels und Gasthöfe									1	7	3	29
Öffentliche Verwaltung									1	12		
Veredlung von Flachglas					2	16	1	16				
Biogaserzeugung					1	24	1	24				
sonstige					9	374	5	334	4	347	5	168

6. Wie haben sich die Anzahl der Kontrollen und die festgestellten Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz in den Jahren 2010 bis 2014 jährlich und aktuell bis zum 30.06.2015 oder dem letzten erfassten Datum entwickelt (bitte insgesamt für Mecklenburg-Vorpommern sowie nach Branchen darstellen)?

Die Angaben sind den nachfolgenden Tabellen zu entnehmen:

	Beratung/ Information			Überwachung/ Prävention									
	Beratung	Vorträge, Vorlesungen	Öffentlichkeitsarbeit/ Publikationen/Information	eigeninitiativ			auf Anlass			Revisionsschreiben	Anzahl Beanstandungen		
				Besichtigung/ Inspektion (punktuell)	Besichtigung/Inspektion (Schwerpunktprogramm)	Messungen/Probenahmen/Analysen/ Ärztliche Untersuchungen	Besichtigung/Inspektion	Untersuchungen von Unfällen/Berufskrankheiten	Messungen/Probenahmen/Analysen/ Ärztliche Untersuchungen				
Fallzahlen													
2010	458	3	6	56	19	0	148	1	0	110	60	162	
2011	827	2	18	41	45	0	133	0	0	70	51	36	
2012	929	2	21	53	57	0	84	2	0	48	45	18	
2013	750	4	7	31	26	2	121	3	0	43	35	134	
2014	759	1	52	77	52	0	124	6	0	40	56	33	

	Entscheidungen			Zwangsmah- nahmen		Ahndung		
	erteilte Genehmigungen/ Erlaubnisse/Zulassungen/ Ausnahmen/Ermächtigungen	abgelehnte Genehmigungen/ Erlaubnisse/Zulassungen/ Ausnahmen/Ermächtigungen	Anfragen/Anzeigen/Mängel- meldungen	Anordnungen	Anwendung von Zwangsmitteln	Verwarnungen	Bußgelder	Strafanzeigen
2010	465	3	323	134	17	0	4	0
2011	579	8	573	0	0	2	4	0
2012	651	11	471	3	0	0	0	0
2013	523	9	382	4	2	1	7	0
2014	577	16	461	10	6	4	4	2

Neben den Revisionsschreiben und gebührenpflichtigen Anordnungen, welche in der oben beigefügten Tabelle ausgewiesen sind, wurden Bußgelder aufgrund von Verstößen gegen das Arbeitszeitgesetz verhängt.

Branchenbezogen sind nachfolgende Ahndungsmaßnahmen bei festgestellten Verstößen gegen das Arbeitszeitgesetz darstellbar.

	2010/2011	2013	2014	2015
Bußgelder	je 4 Hotel und Gaststätten	4 Hotel und Gaststätten	1 Milchverarbeitung	1 Elektroinstallation
		1 Obst- und Gemüseverarbeitung	1 ambulante Pflege	3 Werbebranche/Vertrieb von CD
		1 Einzelhandel	2 Einzelhandel	2 Bau von Straßen
		1 Baugewerbe		

7. Wie haben sich in Mecklenburg-Vorpommern Betriebe der Landwirtschaft und Betriebe der Hotel- und Gaststättenbranche im Hinblick auf folgende Kennziffern von 2010 bis heute in Bezug auf
- ausbildende Betriebe, gemeldete Ausbildungsplätze, unbesetzte Ausbildungsplätze, abgeschlossene Ausbildungsverträge, gelöste Ausbildungsverträge, abgeschlossene Ausbildungen,
 - die Übernahme von Auszubildenden nach erfolgreicher Ausbildung, Arbeitslosmeldung nach erfolgreicher Ausbildung, unbesetzte Stellen, Anzahl der Arbeitslosen in den jeweiligen Branchenberufen, Anzahl der Berufe, in denen in Mecklenburg-Vorpommern für beide „Bereiche“ ausgebildet wird, entwickelt?

Zu a)

Nach den der Landesregierung vorliegenden Angaben stellt sich die Situation in Bezug auf Betriebe der Landwirtschaft wie folgt dar:

Bereich der „grünen Berufe“ (Landwirtschaftliche Berufe und Hauswirtschaft)

	12/2010	12/2011	12/2012	12/2013	12/2014	06/2015
ausbildende Betriebe	519	478	461	429	426	442*
gemeldete Ausbildungsplätze	nicht erfasst					
unbesetzte Ausbildungsplätze	nicht erfasst					
abgeschlossene Ausbildungsverträge	1.720	1.392***	1.191	1.097	1.093	1.107**
gelöste Ausbildungsverträge	nicht erfasst					
abgeschlossene Ausbildungen	836	556	481	367	347	zurzeit offen

- * Änderungen möglich, wenn Betriebe, mit denen kein aktuelles Ausbildungsverhältnis besteht, einen neuen Berufsausbildungsvertrag abschließen oder bei denen nach erfolgter Abschlussprüfung kein Ausbildungsvertrag mehr besteht.
- ** Änderungen möglich, da noch nicht alle Abschlussprüfungen erfolgt sind und auch die Eintragung neuer BAV weiter läuft.
- *** auffälliger Abfall hauptsächlich durch Rückgang in den Berufen Hauswirtschafter/Hauswirtschafterin, Gärtner/Gärtnerin und Landwirtschaftshelfer/Landwirtschaftshelferin

Nach Angaben der Industrie- und Handelskammern stellt sich die Situation in Bezug auf Betriebe der Hotel- und Gaststättenbranche wie folgt dar:

Ausbildungsbetriebe je Ausbildungsberufe	2010	2011	2012	2013	2014
Restaurantfachmann/Restaurantfachfrau	317	243	197	184	195
Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie	22	21	18	13	16
Hotelkaufmann/Hotelkauffrau	32	33	35	35	38
Hotelfachmann/Hotelfachfrau	313	276	231	224	224
Fachkraft im Gastgewerbe	171	170	138	119	109
Helfer im Gastgewerbe	16	10	13	14	8
Koch/Köchin	563	458	402	344	353
Fachpraktiker/Fachpraktikerin Küche / Beikoch/Beiköchin	37	46	44	39	30

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge	1.456	1.174	1.000	991	990
Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge (alle Ausbildungsjahre)	1.089	914	774	666	747
Abgeschlossen Ausbildungen	1.685	1.387	974	684	553

Bei der Bundesagentur für Arbeit wurden zum Ende der Berufsberatungsjahre (jeweils 30.09.) im Bereich der Hotel- und Gaststättenbranche (Berufsgruppen Speisenzubereitung, Hotellerie und Gastronomie) folgende gemeldete beziehungsweise unbesetzte Ausbildungsplätze registriert:

	2010	2011	2012	2013	2014
Gemeldete Ausbildungsplätze	2.758	2.728	2.711	2.579	2.586
Unbesetzte Ausbildungsplätze	537	600	652	561	521

Zu b)

Für Mecklenburg-Vorpommern stellt die Bundesagentur für Arbeit folgende Angaben zur Verfügung. Darüber hinaus verfügt die Landesregierung über keine eigenen Erkenntnisse.

Anzahl Zugänge in Arbeitslosigkeit aus abgeschlossener betrieblicher/schulischer Berufsausbildung in den Berufen (entsprechend KldB 2010)	Jahressumme (Zugänge)				
	2010	2011	2012	2013	2014
111 Landwirtschaft	73	54	50	35	21
293 Speisenzubereitung	419	342	209	178	141
632 Hotellerie	167	148	102	88	59
633 Gastronomie	268	185	169	107	100

Anmerkung: Aus den Angaben der Bundesagentur für Arbeit geht nicht hervor, ob eine Berufsausbildung erfolgreich abgeschlossen wurde. KldB bedeutet „Klassifikation der Berufe“.

Anzahl an Arbeitslosen nach Zielberufen (entsprechend KldB 2010)	Jahresdurchschnitt (Bestand)				
	2010	2011	2012	2013	2014
111 Landwirtschaft	1.984	1.981	1.862	1.805	1.672
293 Speisenzubereitung	5.233	5.468	5.141	4.940	4.883
632 Hotellerie	1.922	1.819	1.569	1.394	1.377
633 Gastronomie	2.840	2.863	2.536	2.396	2.435

Anzahl an gemeldeten sozialversicherungspflichtigen Arbeitsstellen nach Berufen (entsprechend KldB 2010)	Jahresdurchschnitt (Bestand)				
	2010	2011	2012	2013	2014
111 Landwirtschaft	36	32	39	39	38
293 Speisenzubereitung	342	350	437	475	519
632 Hotellerie	239	252	239	229	261
633 Gastronomie	445	479	527	556	621

8. Wie haben sich die tarifliche sowie die nicht tarifgebundene Entlohnung bei Auszubildenden sowie der Beschäftigten in Betrieben der Landwirtschaft sowie in Betrieben der Hotel- und Gaststättenbranche in Mecklenburg-Vorpommern von 2010 bis heute entwickelt?

Für den Bereich Landwirtschaft existieren aufgrund der Vielzahl der hier gegebenen Berufsgruppen eine Reihe von Tarifverträgen mit sehr unterschiedlichen Entgeltregelungen. Die Tarifverträge können beim Tarifregister eingesehen werden, das vom Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales Mecklenburg-Vorpommern geführt wird.

Das Bild ist sehr differenziert und entzieht sich bezüglich der Lohnentwicklung einer pauschalen Gesamtbewertung.

Beispielhaft werden nachfolgend die Entwicklungen für zwei TV-Regelungsbereiche dargestellt.

Tabelle 1: Ausbildungsberuf Landwirtin/Landwirt (Angaben in Euro)

	2010	2012	ab 01.07.2013	ab 01.07.2014	Änderung zu 2010 in %
1. Lehrjahr	450	475	525	550	22,2
2. Lehrjahr	485	515	570	600	23,7
3. Lehrjahr	550	585	630	675	22,7

**Tabelle 2: Ausbildungsberuf Gärtnerin/Gärtner (Garten- und Landschaftsbau)
(Angaben in Euro)**

	2010 unter 18 Jahre/ über 18	ab 01.09.2010	ab 01.01.2014	ab 01.08.2014	Änderung zu 2010 in %
1. Lehrjahr	490 / 530	500 / 540	560 / 605	620 / 650	26,5 / 22,6
2. Lehrjahr	580 / 635	590 / 650	660 / 720	720 / 775	24,1 / 22,1
3. Lehrjahr	665 / 715	680 / 730	750 / 810	810 / 875	21,8 / 22,4

Aus den Tabellen wird erkennbar, dass die Ausbildungsvergütung im Rahmen der tariflichen Vereinbarungen stets mit erhöht wurde. Für beide betrachteten Berufsgruppen ist ein Anstieg der Ausbildungsvergütung von über 20 % in mehreren Stufen gegeben, wobei am Beispiel der Tabelle 2 erkennbar ist, dass in bestimmten Ausbildungsberufen bei der Ausbildungsvergütung zwischen unter 18-Jährigen und Auszubildenden ab vollendetem 18. Lebensjahr unterschieden wird.

Für auszubildende Landwirte sieht die tarifliche Regelung zum Beispiel zusätzlich eine leistungsabhängige Vergütung vor. Aus dem Vergleich ist weiterhin festzustellen, dass es durchaus zwischen den verschiedenen Berufsgruppen größere Unterschiede gibt. Auch unterscheidet sich die Ausbildungsvergütung innerhalb eines Berufes, wenn wie bei den milchwirtschaftlichen Berufen unterschiedliche „Haustarife“ zur Anwendung kommen.

Für Auszubildende, die keiner tariflichen Regelung unterliegen, ist gesichert, dass ihnen eine Ausbildungsvergütung in Höhe von mindestens 80% des geltenden Tarifes zukommt.

Ausbildungsverträge, die Vorgenanntem nicht entsprechen, werden nicht in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse eingetragen.

Tabelle 3: Löhne nach den Entgelttarifverträgen Land- und Forstwirtschaft

Lohn- gruppe	Bis 31.10.2010 Euro/Stunde brutto	Ab 01.04.2011 Euro/Stunde brutto	Ab 01.11.2011 Euro/Stunde brutto	Ab 01.05.2013 Euro/Stunde brutto	Ab 01.07.2014 Euro/Stunde brutto
1	freie Vereinbarung	freie Vereinbarung	freie Vereinbarung	freie Vereinbarung	7,10
2	6,93	7,10	7,29	7,40	7,60
3	7,90	8,10	8,26	8,70	9,00
4	8,31	8,60	8,80	9,30	9,65
5 Ecklohn	9,47	9,75	10,00	10,55	11,00
6	9,84	10,25	10,50	11,20	11,75
7	10,30	10,75	11,00	11,75	12,50

Tabelle 4: Gehälter nach den Entgelttarifverträgen Land- und Forstwirtschaft

Gehaltsgruppe	Bis 31.10.2010 Euro/Monat brutto	Ab 01.04.2011 Euro/Monat brutto	Ab 01.11.2011 Euro/Monat brutto	Ab 01.05.2013 Euro/Monat brutto	Ab 01.07.2014 Euro/Monat brutto
1	freie Vereinbarung	freie Vereinbarung	freie Vereinbarung	gestrichen	gestrichen
2	1.271,00	1.302,00	1.337,00	1.410,00	1.460,00
3	1.470,00	1.507,00	1.537,00	1.620,00	1.680,00
4	1.548,00	1.603,00	1.640,00	1.730,00	1.790,00
5 Eckgehalt	1.745,00	1.797,00	1.843,00	1.940,00	2.010,00
6	1.860,00	1.937,00	1.984,00	2.100,00	2.175,00
7	2.097,00	2.188,00	2.239,00	2.360,00	2.445,00
8	2.381,00	2.482,00	2.539,00	2.680,00	2.775,00
9	2.733,00	2.849,00	2.915,00	3.070,00	3.180,00
10	3.162,00	3.296,00	3.372,00	3.550,00	3.680,00

Die Ecklöhne und Eckgehälter haben sich im Erhebungszeitraum um 16 und 15 % erhöht.

Tabelle 5: Lohntarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau

Lohngruppe	Bis 30.08.2010 Euro/Stunde brutto	Ab 01.10.11 Euro/Stunde brutto	Ab 01.11.2012 Euro/Stunde brutto	Ab 01.01.2014 Euro/Stunde brutto	Ab 01.03.2015 Euro/Stunde brutto
1 Baustellen- Leiter	15,49	16,39	16,87	17,51	18,05
2 Landschafts- vorarbeiter	13,71	14,50	14,92	15,49	15,96
3 Landschafts- meister	13,11	13,87	14,27	14,79	15,24
4.2a Landschafts- gärtner Ecklohn	11,91	12,60	12,97	13,46	13,86
5.1 Maschinisten	11,91	12,60	12,97	13,46	13,86
5.2 Fahrer	11,91	12,60	12,97	13,46	13,86
6.1 AN aus ande- ren Berufen	12,23	12,94	13,32	13,80	14,22
7.1 AN	11,01	11,65	11,99	12,43	12,82
8.1 Fachagrarwirt Baumpflege	12,99	13,74	14,14	14,88	15,33
8.4 Baumarbeiter	10,47	11,07	11,39	11,99	12,36

Der Ecklohn hat sich im Erhebungszeitraum um 16 % erhöht.

Tarifvertraglich vereinbarte Zusatzleistungen (Einmalzahlungen, Akkord-Zuschläge etc.) sind in den Tabellen 3-5 nicht mit enthalten.

Für die Landwirtschaft und den Gartenbau gelten bezüglich des gesetzlich verbrieften Mindestlohnes Übergangsregelungen. Bis zum 31.12.2016 sind demnach Löhne unter 8,50 € nur dann erlaubt, wenn ein bundesweiter Tarifvertrag dies vorsieht und vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales für allgemein verbindlich erklärt wurde. Bis zum 31.12.2017 sind ausschließlich tarifliche Abweichungen erlaubt und ab dem 01.01.2018 gilt in der Branche der gesetzliche Mindestlohn von 8,50 Euro uneingeschränkt.

Nach dem bundesweiten Tarifvertrag über Mindestentgelte im Sinne des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes beträgt das Mindestentgelt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Gartenbau ab 1. Januar 2015 7,20 Euro je Stunde und mit Wirkung ab 1. Januar 2016 7,90 Euro je Stunde. Ab 1. November 2017 wird ein Stundenlohn von 9,10 Euro gezahlt.

Der Landesregierung liegen keine Erkenntnisse zur Entwicklung der nicht tarifgebundenen Entlohnung bei den Beschäftigten in Betrieben der Landwirtschaft in Mecklenburg-Vorpommern vor.

Laut den Tarifverträgen für das Hotel- und Gaststättengewerbe in Mecklenburg-Vorpommern hat sich die tarifliche Entlohnung der Auszubildenden und der Beschäftigten in Betrieben des Hotel- und Gaststättengewerbes wie folgt entwickelt:

Tabelle 6: Ausbildungsvergütung

Ausbildungs- jahr	Ab 01.11.2010 Euro/Monat brutto	Ab 01.12.2012 Euro/Monat brutto	Ab 01.09.2013 Euro/Monat brutto	Ab 01.09.2014 Euro/Monat brutto
1. Jahr	420,00	450,00	475,00	500,00
2. Jahr	470,00	500,00	525,00	555,00
3. Jahr	520,00	550,00	580,00	610,00

Die Ausbildungsvergütung ist im Erhebungszeitraum zwischen 18 und 20 % gestiegen.

Tabelle 7: Entgelte der Beschäftigten

Bewertungsgruppe	Ab 01.11.2010 Euro/Monat brutto	Ab 01.12.2012 Euro/Monat brutto	Ab 01.09.2013 Euro/Monat brutto	Ab 01.09.2014 Euro/Monat brutto
2	1.071,00	1.146,00	1.204,00	1.298,00
3 Ecklohn	1.164,00	1.246,00	1.309,00	1.375,00
4	1.285,00	1.375,00	1.444,00	1.517,00
5	1.340,00	1.434,00	1.506,00	1.582,00
6	1.397,00	1.495,00	1.570,00	1.649,00
7	1.513,00	1.619,00	1.700,00	1.785,00
8	1.572,00	1.683,00	1.768,00	1.857,00
9	1.688,00	1.807,00	1.898,00	1.993,00
10	freie Vereinbarung	freie Verein- barung	freie Verein- barung	freie Verein- barung

Der Ecklohn hat sich im Erhebungszeitraum um 18 % erhöht.

Bei einer regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit von 173 Stunden beträgt das Mindestentgelt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Hotel- und Gaststättengewerbe ab Januar 2015 bei einem Stundenlohn von 8,50 Euro brutto nach dem Mindestlohngesetz 1.470,50 Euro brutto je Monat.

Der Landesregierung liegen keine Erkenntnisse zur Entwicklung der nicht tarifgebundenen Entlohnung bei Auszubildenden sowie der Beschäftigten in Betrieben der Hotel- und Gaststättenbranche in Mecklenburg-Vorpommern vor.

9. Welche Initiativen hat die Landesregierung gegenüber den Sozialpartnern, insbesondere gegenüber den Arbeitgeberverbänden, seit 2010 ausgelöst, um die Arbeits- und Ausbildungsbedingungen, einschließlich der Entlohnung, in den Betrieben der Landwirtschaft sowie in den Betrieben der Hotel- und Gaststättenbranche in Mecklenburg-Vorpommern zu verbessern?
- a) Wie bewertet die Landesregierung den Erfolg ihrer Initiativen?
 - b) Welchen weiteren Handlungsbedarf sieht die Landesregierung?
 - c) Welchen Maßnahme- und Terminplan verfolgt die Landesregierung bis zum Sommer 2016, um die Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen in den Betrieben der Landwirtschaft sowie in den Betrieben der Hotel- und Gaststättenbranche in Mecklenburg-Vorpommern zu verbessern?

Zu 9, a), b) und c)

Die Bedeutung der betrieblichen Ausbildung sowie die Gestaltung attraktiver Arbeits- und Vergütungsregelungen für Auszubildende und Beschäftigte sind regelmäßig Gegenstand der Gespräche mit den betroffenen Wirtschaftsvertretern und Verbänden, zum Beispiel mit dem Bauernverband und dem Deutschen Hotel- und Gaststättenverband e.V. (DEHOGA) MV.

Des Weiteren wird durch das Ministerium für Landwirtschaft, Umwelt und Verbraucherschutz Mecklenburg-Vorpommern seit Langem die Ausbildung durch Förderung der überbetrieblichen Ausbildung unterstützt. Im Zeitraum 2007 - 2014 wurden hierfür etwas über 2,1 Millionen Euro ausgereicht, ab 2015 bis 2020 stehen jährlich 215.000 Euro (insgesamt 1,5 Millionen Euro) aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) zur Verfügung. Die Lehrgänge werden zu 70 % gefördert. Das heißt, der Ausbildungsbetrieb muss nur 30 % der Ausgaben tragen.

Das Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales Mecklenburg-Vorpommern hat zusammen mit den Sozialpartnern (DEHOGA MV sowie der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG)) im Herbst 2014 das Projekt „Guter Gastgeber – Guter Arbeitgeber!“ gestartet, das auch die Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen in den Betrieben der Hotel- und Gaststättenbranche in Mecklenburg-Vorpommern verbessern soll. Das Projekt dauert bis zum Frühjahr 2017 und wird als Bundesprojekt vom Land Mecklenburg-Vorpommern kofinanziert. Erste Ergebnisse zur Verbesserung der Arbeits- und Ausbildungsbedingungen, die auf das Projekt zurückzuführen sind, werden erst zum Ende des Projekts erwartet.

Darüber hinaus ist und bleibt es Aufgabe der Wirtschaft, im eigenen Interesse für attraktive Ausbildungs-, Arbeits- und Vergütungsbedingungen zu sorgen.