

# 75 WLAV JAHRE



1947 – 2022

Arbeitgeberverband der Westfälisch-Lippischen  
Land- und Forstwirtschaft e.V.

Weil wir  
uns „grün“  
sind:



Der Raiffeisenverband Westfalen-Lippe  
unterwegs als spezialisierter Spartenverband

**Herzlichen Glückwunsch!**

**An den Arbeitgeberverband der Westfälisch-Lippischen Land- und Forstwirtschaft e. V.**

**Wir gratulieren zum 75-jährigen Jubiläum!**

Arbeit braucht den richtigen Rahmen. Und deshalb ist es gerade heute gut, auch zum Raiffeisenverband Westfalen-Lippe zu gehen. Dafür sprechen:

- regionale Nähe in Westfalen und Lippe
- spezialisierte Beratung für den ländlichen Raum
- passgenaue Prüfung auf Augenhöhe
- bedarfsgerechte Bearbeitung aller steuerlicher Anfragen

Zwei erfolgreiche Unternehmungen gemeinsam unterwegs in die Zukunft!  
Zwei einflussreiche Stimmen für ihre Mitglieder auf Landes- und Bundesebene!  
Zwei spezialisierte und kompetente Verbände, die sich „grün“ sind!

Raiffeisenverband Westfalen-Lippe e.V.  
Martin-Luther-King-Weg 8, 48155 Münster  
Telefon: 0251.384435-50  
[www.rwwl-ms.de](http://www.rwwl-ms.de)

# Gemeinsam in die Zukunft

Wir feiern das 75-jährige Bestehen unseres Arbeitgeberverbandes. Im Laufe der Geschichte haben sich Aufgaben und Selbstverständnis deutlich verändert. Vor Jahrzehnten noch wurden Arbeitnehmer zumeist nur in Großbetrieben beschäftigt, die sich überwiegend in adeliger Hand befanden und traditionell hierarchisch organisiert waren. Kleine und mittlere Betriebe waren mehrheitlich auf familiäre Arbeitskräfte angewiesen. Doch der Strukturwandel in der Landwirtschaft hat dafür gesorgt, dass auch diese Betriebe wuchsen und zum Beispiel ihre Veredlung ausbauten, die Art der Bewirtschaftung änderten oder mit der Direktvermarktung begannen. Entscheidend war nicht länger die Größe eines Betriebes, vielmehr wurde der Arbeitskräftebedarf abhängig von der jeweiligen unterschiedlichen Bewirtschaftungsform. So kamen kurz vor der Jahrtausendwende wieder vermehrt Fremdarbeitskräfte auf die Höfe.

Seit einigen Jahren jedoch sorgt der demografische Wandel in Deutschland für den größten Arbeitskräftemangel seit dem Zweiten Weltkrieg. Auch auf landwirtschaftlichen Betrieben fehlen Mitarbeiter. Zukünftig wird die Lücke ohne den Einsatz von Arbeitskräften aus dem Ausland nicht zu schließen sein. Im bereits geltenden Fachkräfteeinwanderungsgesetz sind die bürokratischen Hür-

den für die Anerkennung einer ausländischen Ausbildung in Deutschland sehr hoch. Dies hat inzwischen auch die Bundesregierung erkannt und im Februar dieses Jahres einen Referentenentwurf zur Weiterentwicklung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes auf den Weg gebracht. Dieser sieht unter anderem auch für ungelernte Arbeitskräfte einen erleichterten Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt vor. Dass dadurch die Lücke geschlossen werden kann, ist aus unserer Sicht eher unwahrscheinlich.

In den vergangenen 25 Jahren haben wir das Dienstleistungsportfolio des WLAV stetig selbstkritisch hinterfragt und weiterentwickelt. Wir waren unseren Mitgliedern immer ein wichtiger Reflexionspartner und werden diesen Weg auch in Zukunft weitergehen. Unser Selbstverständnis ist es, Begleiter zu sein für land- und forstwirtschaftliche Betriebsinhaber, die das Thema Mitarbeiterführung und Organisationsentwicklung ernst nehmen und dies als eine Hauptaufgabe ihres unternehmerischen Tuns begreifen. Diesem Selbstverständnis entspricht es, gemeinsam mit unseren Mitgliedern Strukturen zu schaffen bzw. zu erweitern, in denen sich Arbeitnehmer wohlfühlen und leistungsbereit sind. Für den Unternehmer der Zukunft steht das Mitarbeiterwohl an herausragender Stelle.



*Heinrich-Wilhelm Tölle*

Heinrich-Wilhelm Tölle  
Vorsitzender des WLAV



*Marion von Chamier*

Marion von Chamier  
Geschäftsführerin des WLAV

# Die Lohnbüros gratulieren!

Die Lohnbüros der BSB-Steuerberatung arbeiten seit 15 Jahren vertrauensvoll und erfolgreich mit dem Arbeitgeberverband zusammen.

Mit der Expertise unserer 35 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in unseren drei Lohnbüros an den Standorten **Ahaus**, **Soest** und **Warendorf** sind wir in der Lage unsere Mandanten auch bei speziellen Problemstellungen zu beraten. Mit praxisnahen Lösungsvorschlägen finden wir gemeinsam mit dem WLAV stets einen Weg.

Unser Herz schlägt für die Landwirtschaft, die Entgeltabrechnung und für unsere Mandanten. Diese Leidenschaft teilen wir mit dem Arbeitgeberverband.

*Herzlichen Glückwunsch zum Jubiläum!*



**LOHN** Ahaus • Soest • Warendorf - Die Lohnbüros der **BSB** Steuerberatungsgesellschaft  
Schorlemerstraße 13 - 48143 Münster | 0251 41 75-02 | [www.lohnbereich.de](http://www.lohnbereich.de)

Wir gratulieren dem WLAV ganz herzlich zum 75. Geburtstag und sagen Danke!

Seit nunmehr 75 Jahren engagiert sich der WLAV für die Land- und Forstwirtschaft. Weiter so!

Unsere Bäuerlichen **Bürgerwind**projekte haben einen landwirtschaftlichen Hintergrund und wir fühlen uns den Bauern in Westfalen-Lippe eng verbunden.

45 Mitarbeiter arbeiten bei uns tagtäglich mit viel Engagement und Leidenschaft an der Umsetzung der Energiewende - ebenfalls ganz im Sinne der Landwirtschaft.

Auf eine gute Zusammenarbeit!

*Jhr H. Pür*

BBWind Projektberatungsgesellschaft mbH  
Schorlemerstr. 12-14, 48143 Münster  
Tel.: 0251 981103-10  
[info@bbwind.de](mailto:info@bbwind.de) [www.bbwind.de](http://www.bbwind.de)

>110 Anlagen >410 MW > 6.000 Beteiligte

## 11 Jahre echter Bürgerwind



Rückblick auf 11 Jahre Bürgerwind



# Inhalt

Foto: Romolo Tavani/stock.adobe.com



- 3 Editorial**
- 6 Dem WLAV zum Jubiläum**  
Grußwort von NRW-Arbeitsminister Franz-Josef Laumann
- 7 Herzlichen Glückwunsch!**  
Die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt gratuliert
- 8 Von 1947 bis 2022:**  
Meilensteine der Verbandsentwicklung
- 10 Organisation im Wandel**
  - 10** Heinrich-Wilhelm Tölle:  
Stark in Beratung und Vertretung
  - 11** Georg Frhr. von und zu Brenken:  
Einen fairen Ausgleich schaffen
  - 12** Hubertus Beringmeier: Wir schätzen die Arbeit des WLAV außerordentlich
- 13 Rolle und Aufgaben des WLAV gestern und heute**
  - 13** Der Strukturwandel und seine Auswirkungen:  
Betriebe werden wieder Arbeitgeber
- 14** Von Interessenvertretung bis Mindestlohn:  
Die Aufgaben verändern sich
- 17** Duale Verbandsstruktur mit starken Persönlichkeiten: Darauf ist Verlass
- 19** Arbeits- und Sozialrecht:  
Wenn Spezialwissen gefragt ist
- 21** Professionell und serviceorientiert:  
Unser hauptamtliches Team
- 22 Kooperationen und Partner des WLAV**
  - 22** Raiffeisenverband Westfalen-Lippe:  
Immer auf Ballhöhe
  - 23** Verband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau: Wir wissen den WLAV an unserer Seite
  - 24** WLAV: 75 Jahre WLAV sind ein Grund zum Feiern
  - 25** BSB-Lohnbüros:  
Die beste Lösung für die Mandanten
  - 26** Landesverband der Betriebshilfsdienste und Maschinenringe: Erstklassige Begleitung

## Impressum

**Herausgeber:** Arbeitgeberverband der Westfälisch-Lippischen Land- und Forstwirtschaft e.V. (WLAV), Schorlemerstraße 15, 48143 Münster, [www.wlav.de](http://www.wlav.de)

**Herstellung:** Landwirtschaftsverlag GmbH, Hülsebrockstraße 2-8, 48165 Münster. Eine Beilage des Wochenblattes für Landwirtschaft und Landleben

**Redaktion:** Marion von Chamier, Bernadette Epping (beide WLAV), Luise Richard (freiberufl.)

**Grafik:** Nina Mennemann

**Publisher:** Wolfgang Gamigliano

**Anzeigen:** LV Media Sales, verantwortlich für den Anzeigenteil: Dr. Peter Wiggers

**Titelbild:** Bernadette Lütke Hockenbeck

Bilder Editorial: Fotostudio Wiegell GmbH und WLAV/  
Michael von der Forst

**Auflage:** 25.500 Exemplare

Alle Rechte vorbehalten, Nachdruck nur mit Genehmigung des WLAV, © April 2023

# Weiterhin viel Erfolg für Ihre wertvolle Arbeit!

*Die Tarifautonomie setzt starke Verbände voraus. Der WLA V steht für Fortentwicklung und Beständigkeit. Ein Grußwort von NRW-Arbeitsminister Karl-Josef Laumann.*

Es liegt nahe, zum 75. Jubiläum eines Arbeitgeberverbandes in Nordrhein-Westfalen den zu Zeiten seiner Gründung amtierenden Ministerpräsidenten Karl Arnold zu zitieren:

„Das Land Nordrhein-Westfalen will und wird das soziale Gewissen der Bundesrepublik sein.“

Der Etablierung eines Tarifvertragswesens ist ein jahrzehntelanger Prozess vorangegangen. Im Mittelpunkt standen Diskussionen zur grundlegenden Bedeutung von Tarifverträgen, der juristischen Einordnung und der Ausgestaltung des Tarifvertragssystems. Das 1949 verabschiedete Tarifvertragsgesetz ist die Essenz der bereits in der Tarifvertragsverordnung von 1918 verankerten Grundprinzipien und der Debatte in den Folgejahren. Die Grundpfeiler gelten bis heute: Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände sind Hauptakteure; Tarifverträge haben zwingenden Charakter, es gilt das Günstigkeitsprinzip.

Der Begriff „Soziale Marktwirtschaft“ war in der Zeit zwar noch nicht geboren, Nordrhein-Westfalen agierte aber bereits in diesem Sinne.

Es entstand eine bunte Landschaft an Arbeitgeberverbänden, die mit Gewerkschaften Tarifverträge abschlossen. Was die Tarifvertragsparteien in über 70 Jahren geschaffen haben, kann sich sehen lassen. Es sind über 70.000 Tarifverträge in unserem Land abgeschlossen worden. Jährlich kommen ca. 1.700 dazu.

Tarifpolitik, Mitbestimmung und kooperative Ausbildungssysteme haben der deutschen Wirtschaft viele Wettbewerbsvorteile und der Gesellschaft Stabilität verschafft. In der Finanzkrise 2008/09 und in der Pandemie 2020/21 hat das flexible Zusammenspiel der Sozialpartner im Zusammenwirken mit der Bundesagentur für Arbeit zur Kurzarbeit



Foto: Land NRW/Ralph Sondermann

**Karl-Josef Laumann, Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen.**

Beschäftigung gesichert und die Gesellschaft gestärkt.

Dennoch ist die Sozialpartnerschaft in den letzten Jahrzehnten nicht nachhaltig genug von innen heraus gestärkt worden. Ihre prägende und gestalterische Kraft ist geschwächt, besonders in der Tarifbindung. Die Tarifautonomie ist ein hohes verfassungsrechtlich garantiertes Gut. Sie setzt starke Verbände voraus.

Die Innovationsstärke der deutschen Wirtschaft ist abhängig von der Kooperation der Tarifpartner und der Betriebsparteien. Letztere vertrauen darauf, dass die Lohnentwicklung gleichmäßig ist und sich am Wettbewerb orientiert. Investitionen in Qualifikation müssen sich für Betriebe lohnen.

Ihr Verband steht im Einklang mit den beschriebenen Anforderungen. Die lange His-

torie des Tarifvertragssystems ist eine solche der Fortentwicklung und der Beständigkeit. Mit seiner Gründung im Jahre 1947 und seiner Wirkung bis heute steht der WLA V für Beides. Ihr aktives Verständnis als Arbeitgeberverband und Ihr Gestaltungsinteresse werden dazu beitragen, die künftigen Herausforderungen für die Arbeitswelt zu bewältigen und das bisherige Erfolgsmodell Sozialpartnerschaft in Nordrhein-Westfalen weiter mit Leben zu füllen.

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen weiterhin viel Erfolg für Ihre wertvolle Arbeit und bei der Erarbeitung tragfähiger Tarifverträge.

Ihr



Karl-Josef Laumann

# Herzlichen Glückwunsch!

Die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) gratuliert dem Arbeitgeberverband der Westfälisch-Lippischen Land- und Forstwirtschaft (WLAV) zu seinem 75-jährigen Bestehen.

Die IG BAU und der WLAV können auf eine langjährige gute Zusammenarbeit zurückblicken, sei es in der Tarifpolitik bei der Umsetzung der Bundesempfehlung Landwirtschaft oder im Arbeits- und Gesundheitsschutz in der gemeinsamen Tätigkeit der Selbstverwalter in Ausschüssen in der Sozialversicherung Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG). Zum Jubiläum gratulieren wir herzlich.

Als Tarifpartner verfolgen beide Verbände bei Tarifverhandlungen naturgemäß unterschiedliche Interessen. Dennoch sind Tarifverträge ein Gewinn für beide Tarifvertragsparteien.

- Die wichtigsten Verträge zwischen dem WLAV und der IG BAU sind die Flächentarifverträge für das Gebiet Westfalen-Lippe des Landes Nordrhein-Westfalen. Der Manteltarifvertrag regelt die Arbeitsbedingungen, wie die Arbeitszeit, Urlaubsdauer oder Kündigungsregelungen. Diese Rahmenbedingungen haben in der Regel einen langen Bestand und werden nur selten neu verhandelt.

- Im Unterschied zu diesen Rahmenverträgen sind die Löhne und Vergütungen für Auszubildende alle ein bis zwei Jahre aufs Neue Gegenstand von Tarifverhandlungen. Damit soll der Inflation, der Fachkräftesituation oder den veränderten betrieblichen Voraussetzungen Rechnung getragen werden.

- Eine Besonderheit der Flächentarifverhandlungen ist die Bundesempfehlung Landwirtschaft. Diese verhandelt die IG BAU mit dem Gesamtverband der deutschen Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände (GLFA). Die Arbeitgeberverbände in den jeweiligen Tarifgebieten, so auch in Westfalen-Lippe, orientieren sich in den Tarifverhandlungen an der Bundesempfehlung.

Der Vorteil von Tarifverträgen für Beschäftigte ist offenkundig. Nicht jeder und jede



Foto: IG BAU/Alexander Paul Englert

**Harald Schaum, stellvertretender Bundesvorsitzender der IG Bauen-Agrar-Umwelt, Vorstandsbereich Finanzen - Bildung - Forst und Agrar.**

muss die Bedingungen ihrer Arbeit mit der Geschäftsleitung persönlich aushandeln. Sinnvoll und wichtig sind Tarifverträge aber auch für Arbeitgeber. Sie können ein gutes Betriebsklima schaffen mit zufriedenen, motivierten Beschäftigten. Potenzielle Fachkräfte werden aufmerksam auf die Landwirtschaft. Die Flächentarifverträge gelten für die ganze Branche und garantieren allen landwirtschaftlichen Betrieben gleiche Wettbewerbsbedingungen. Außerdem haben die Betriebe während der Laufzeit des Tarifvertrags Planungssicherheit für alle im Tarifvertrag geregelten Entlohnungsbedingungen.

Aktuell wird ein neuer Tarifvertrag für eine bessere überbetriebliche Altersvorsorge in der Landwirtschaft zwischen IG BAU und GLFA verhandelt, bei der die Expertise der

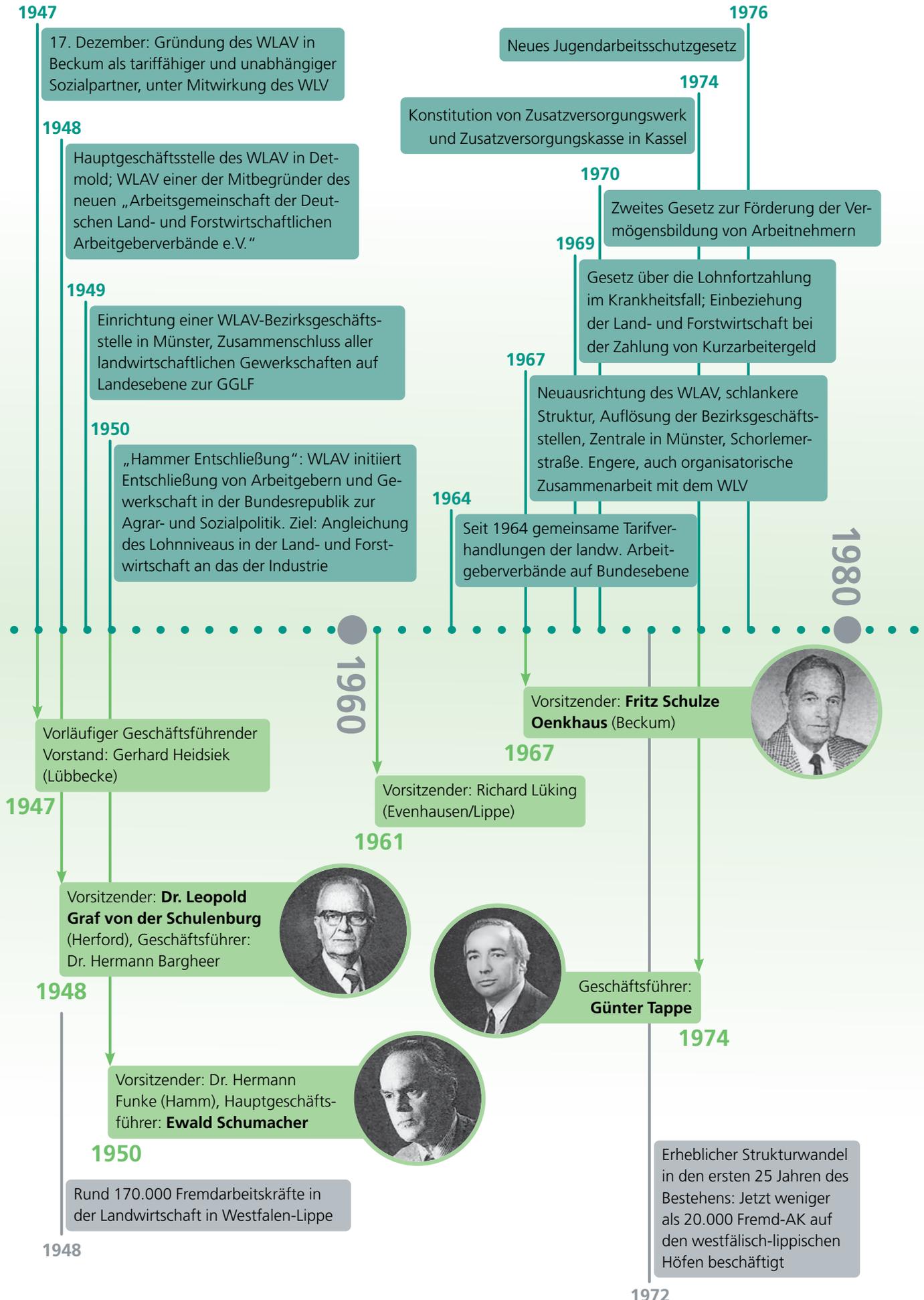
Mitgliedsverbände, wie die des WLAV, eine wichtige Rolle einnimmt.

Die IG BAU schätzt die langjährige gute Zusammenarbeit mit dem WLAV, sei es in der Tarifpolitik oder auch gemeinsam – in den Ausschüssen in der Sozialversicherung Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG) – im Hinblick auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz. Auch in strittigen Fragen, wie beispielsweise der Flexibilisierung der Arbeitszeit, wurden stets auf Augenhöhe respektvoll und letztlich einvernehmlich Lösungen gefunden.

Ihr



Harald Schaum



1984

Vorruhestandsgesetz

1985

Beschäftigungsförderungsgesetz, u. a. Möglichkeit zur einmaligen Befristung von Arbeitsverhältnissen ohne besonderen Grund; Einführung des Erziehungsgeldes

1991

Neues Arbeiterlaubnisrecht für ausländische Arbeitnehmer

1989

Einführung der Produktionsaufgaberechte für Landwirte und des Ausgleichsgeldes für Arbeitnehmer (FELEG); Altersteilzeitgesetz

2001

Teilzeit- und Befristungsgesetz  
Neuer Kostenkatalog: Längere Beratungen werden kostenpflichtig

2000

Aufnahme von Einzelmitgliedern, u. a. DEULA, Genossenschaft zur Förderung der Schweinehaltung (GFS), Betriebshilfsdienste usw.

2000

2011

Arbeitnehmerfreizügigkeit in der Europäischen Union

2006

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

2004

Gesetz zur Bekämpfung der Schwarzarbeit und über den Arbeitsmarktzugang; Zuwanderungsgesetz

2015

Einführung des Mindestlohns: 8,50 € pro Stunde; Raiffeisenverband Westfalen-Lippe (RVWL) wird WLAV-Mitglied

2022

September: Bundesarbeitsgericht (BAG) verpflichtet generell alle Arbeitgeber zur Arbeitszeiterfassung

Mindestlohn steigt auf 12 € pro Stunde, neue Regeln für Mini- und Midijobs

2020



Vorsitzender: **Georg Frhr. von und zu Brenken** (Büren)

1997



Vorsitzender: **Falk Frhr. von Oeynhaus** (Nieheim)

1987

2000

Geschäftsführerin: **Marion von Chamier**



2009

Vorsitzender: **Heinrich-Wilhelm Tölle** (Extertal)



Beitragsstaffel für „Töchter“ von landw. Betrieben, wie z. B. eine GbR oder GmbH, mit Familienangehörigen oder Nachbarn

2016

Ausbau der Geschäftsstelle: Eine Juristin und eine Sekretärin erweitern das Team

2002

Wieder mehr Beschäftigte in der Landwirtschaft. Erfassung der Mitglieder im neuen Mitgliederprogramm

2000

Fotos: WLAV

# Stark in Beratung und Vertretung

Was macht den WLA V aus? Welche Ziele hat er künftig? Antworten hat der WLA V-Vorsitzende Heinrich-Wilhelm Tölle. Er ist überzeugt: Es bleiben viele Aufgaben für eine moderne Arbeitgebervertretung.

### Was sind die wesentlichen Aufgaben des WLA V?

Früher wie heute besteht die Kernaufgabe eines Arbeitgeberverbandes in der Führung von Tarifverhandlungen. Auch wenn der Organisationsgrad der Arbeitnehmer in der Landwirtschaft gering ist, dienen die ausgehandelten Löhne wie auch die Rahmenbedingungen zur Orientierung der Arbeitgeber. Seit 75 Jahren vertreten wir unsere Mitglieder auch bei Auseinandersetzungen vor den Arbeitsgerichten. Um gerichtlichen Verfahren vorzubeugen, benötigen die Mitglieder rechtssichere Arbeitsverträge und eine kompetente Beratung, um Konfliktpunkte zu minimieren. Die Dienstleistungsqualität unserer Anwältinnen beruht auf hoher Fachkompetenz, schnellen Reaktionszeiten und unbürokratischen Abläufen.

### Was ist ursächlich für den Erfolg des Verbandes in den letzten 20 Jahren?

Entscheidend ist, dass unsere heutige Geschäftsführerin Marion von Chamier zu Beginn ihrer Tätigkeit mit Innovationskraft und Modernisierungswillen viele Projekte angestoßen und auf den Weg gebracht hat. Dazu gehört an erster Stelle die kontinuierliche Information der Mitglieder durch Rundschreiben und Informationsveranstaltungen sowie die individuelle Anpassung von Arbeitsverträgen. Letztlich machen diese Dienstleistungen den Verband für die Mitglieder so attraktiv.

Die Geschäftsstelle konnte personell auf eine deutlich breitere Basis mit inzwischen drei Syndikusrechtsanwältinnen und fachlich geschulten Sekretärinnen gestellt werden.

### Wie steht es um die soziale Verantwortung der Arbeitgeber?

Betriebsleiter haben eine Fürsorgepflicht für



Foto: WLA V/Michael von der Forst

„Wir haben Fachjuristen an Bord, die schneller als jeder niedergelassene Rechtsanwalt agieren können und Probleme zeitnah angehen.“

WLA V-Vorsitzender Heinrich-Wilhelm Tölle

ihre Mitarbeiter, hervorzuheben ist vor allem die Verantwortung für Arbeitssicherheit und Gesundheit.

Gerade in der Landwirtschaft erwarten wir auch zu ungewöhnlichen Zeiten den vollen Einsatz unserer Arbeitskräfte, im Stall bei Geburten, in der Erntezeit oder wenn durch Extremwetter Dächer wegfliegen. Als Arbeitgeber muss uns bewusst sein, dass wir nicht wie selbstverständlich dieselben Ansprüche an unsere Mitarbeiter stellen dürfen wie an uns selbst. Deshalb müssen wir die Arbeit so organisieren, dass weder die Ge-

sundheit noch die Lebensqualität der Mitarbeiter leidet. Unerlässlich ist auch eine gute und faire Bezahlung, die die Betriebe jedoch wirtschaftlich nicht überfordern darf.

### Welche Ziele hat der WLA V für die Zukunft?

Der bereits bestehende Fachkräftemangel wird sich in Zukunft noch verschärfen. Aus diesem Grund müssen unsere Mitglieder handeln und sich mehr denn je als attraktive Arbeitgeber präsentieren. Unser Ziel ist es, für zukunftsorientierte Unternehmer moderne Angebote zu schaffen, die stets dem rechtlichen Rahmen entsprechen. Dazu wollen wir gemeinsam mit unseren Mitgliedern Strukturen aufbauen bzw. erweitern, in denen sich Arbeitnehmer wohlfühlen und leistungsbereit sind.

Hierzu gehört auch die finanzielle Absicherung unserer Arbeitnehmer im Ruhestand, denn die gesetzliche Rente schafft heutzutage lediglich eine Grundversorgung. Eine zusätzliche Altersvorsorge ist zwingend notwendig. Deshalb verhandeln wir aktuell mit unserem Tarifpartner, der IG BAU, über einen neuen Tarifvertrag für eine bessere überbetriebliche Altersvorsorge für Arbeitnehmer in der Landwirtschaft.

### Wie sehen Sie die Zusammenarbeit mit dem WLV?

Beide Verbände sind durch ihre Satzungen eng verzahnt. Jedes WLV-Mitglied, das eine Arbeitskraft beschäftigt, ist automatisch und ohne zusätzlichen Beitrag auch Mitglied bei uns. Das hat sich bestens bewährt. Die Zusammenarbeit mit dem WLV in Ehren- und Hauptamt funktioniert fachlich und persönlich ausgezeichnet und ist von großer gegenseitiger Wertschätzung geprägt.

# Einen fairen Ausgleich schaffen

*Baron Brenken, wie er in seinem persönlichen Umfeld oft genannt wird, war von 1997 bis 2009 Vorsitzender des WLAV und ist heute Ehrenvorsitzender. Mit Überzeugung und Herzblut für die Arbeitgeber engagiert, hat er in seiner Amtszeit Bewährtes erhalten, zugleich aber auch die Transformation zu einem modernen Verband mitgetragen.*

### Welche Bedeutung hatte der WLAV zu Beginn Ihrer Amtszeit?

Bei meinem Amtsantritt 1997 habe ich einen Verband übernommen, der in erster Linie eigenverantwortlich Tarifverhandlungen für die Land- und Forstwirtschaft, die Molkereien und den Gartenbauverband führte. Dies ist eine der zentralen Aufgaben unseres Verbandes, denn hierdurch werden die Weichen für die Entlohnung und die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten gestellt. Im Fokus stand dabei immer die Wahrung der Arbeitgeberinteressen unter Berücksichtigung fairer Arbeitsbedingungen für die Angestellten.

Eine weitere Aufgabe war schon damals die Vertretung der Arbeitgeber vor den Arbeits- und Sozialgerichten. Die Einnahmen aus den Prozessvertretungen kamen seinerzeit jedoch noch nicht dem Verband zugute. Zu dieser Zeit finanzierte sich der Verband einzig aus Mitgliedsbeiträgen verschiedener Verbände und weniger größerer Arbeitgeber aus der grünen Branche.

### Wie hat sich die Finanzierung des Verbandes entwickelt?

Der WLAV rechnete seine Dienstleistungen gegenüber den Mitgliedern bereits seit einigen Jahren erfolgreich ab. Mit dem Wechsel der Geschäftsführung im Arbeitgeberverband im Jahr 2000 hat der erweiterte Vorstand jedoch dann die Frage der Abrechnung von Dienstleistungen in mehreren Sitzungen intensiv diskutiert. Meine Sorge war, dass wir Mitglieder damit brüskieren. Diese persönlichen Bedenken konnte ich letztlich zurückstellen, sodass der erweiterte Vorstand des WLAV im Juni 2001 einen Kosten-



Foto: WLAV/Michael von der Forst

„Es ist dem WLAV gelungen, die Akzeptanz seiner Mitglieder zu bewahren.“

Georg Freiherr von und zu Brenken

katalog beschloss, wonach von da an individuelle Dienstleistungen abgerechnet wurden. Aufgrund dieser Entscheidung flossen deutlich höhere Einnahmen in die Kasse des WLAV.

### Was hat sich noch verändert?

Die Beratung hat sich in den darauffolgenden Jahren stark gewandelt: So rückten auf Initiative von Marion von Chamier insbesondere Betriebe mit osteuropäischen Saisonarbeitern als neue Zielgruppe in den Fokus. Seit 2000/2001 finden regelmäßig sehr

gut besuchte Vortragsveranstaltungen statt, in denen über die ständigen Neuerungen auf diesem Gebiet berichtet wird. Seit dieser Zeit informieren zudem Rundschreiben die Mitglieder laufend über relevante arbeits- und sozialrechtliche Änderungen.

Auch konnten wir zahlreiche neue Mitglieder gewinnen, wie zum Beispiel die Betriebsdienstleistungen Westfalen-Lippe, den Landeskontrollverband Milch in Krefeld und das Bildungszentrum DEULA in Warendorf.

### Was waren die besonderen Herausforderungen in Ihrer Amtszeit?

Für mich bestand die besondere Herausforderung darin, bei der Neuausrichtung des Verbandes die Akzeptanz der Mitglieder nicht zu verlieren, das galt vor allem in Bezug auf die Abrechnung von Dienstleistungen. Außerdem haben wir dem Arbeitgeberverband durch die strukturelle Neuausrichtung neben dem WLAV mehr Gewicht verleihen können. Rolle und Aufgaben unserer beiden Verbände sind – auch wenn es viele Schnittmengen gibt – sehr unterschiedlich.

### Was war der größte Erfolg in Ihrer Amtszeit?

Bei der Amtsübergabe an meinen Nachfolger Heinrich-Wilhelm Tölle präsentierte sich der WLAV dann als moderner und geschätzter Dienstleister für unsere Mitglieder. Ich konnte einen finanziell gut aufgestellten, aktiv tätigen und eigenständigen Verband übergeben, mit einem guten Team im Hauptamt und engagierten Vorstandsmitgliedern im Ehrenamt. Das lässt mich sehr zufrieden zurückblicken und stimmt mich auch für die Zukunft zuversichtlich.

# Wir schätzen die Arbeit des WLAV außerordentlich

Landwirt Hubertus Beringmeier ist seit drei Jahren Präsident des Westfälisch-Lippischen Landwirtschaftsverbandes (WLAV). Im Interview schildert er die enge Verzahnung und gute Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeberverband und warum er den WLAV auch in Zukunft für unverzichtbar hält.

### Herr Beringmeier, welche Bedeutung hat der WLAV für Sie als WLAV-Präsident?

WLAV-Mitglieder, die Arbeitnehmer beschäftigen, sind automatisch Mitglied im WLAV und können sein Angebot nutzen. Ich schätze den WLAV sehr, das Ehrenamt wie das Hauptamt.

In der Landwirtschaft entwickeln sich immer mehr Betriebe vom reinen Ein-Mann-Betrieb hin zu einem Betrieb mit Beschäftigten. Das stellt die Betriebsleitungen vor neue Herausforderungen, u. a. was Arbeitsverträge, Mitarbeiterführung, Arbeitszeitgestaltung, Tarife usw. angeht. Glücklicherweise stehen sie damit nicht allein, sondern können auf die große Kompetenz im WLAV zurückgreifen. Es geht um die Arbeitskräfte, v. a. aber auch um die rechtliche Beratung der Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter.

Schließlich gibt es für die Landwirtschaft viele Sonderregelungen – im Sozial- wie im Arbeitsrecht. Wir haben je nach Betrieb in der Ernte oder auch bei der Stallarbeit Arbeitsspitzen. Das muss gut austariert sein, damit die betrieblichen Interessen abgedeckt, die Arbeitnehmer aber auch nicht verheizt werden. Es braucht ein Regelwerk und Absprachen. Der WLAV bietet hierfür das fachliche Know-how.

### Der WLAV hat sich im Laufe der Jahre sehr verändert ...

Ja, das stimmt. Alles, was man im Vorfeld tun kann, um Rechtsstreitigkeiten zu verhindern, ist gut und richtig. Wenn ich einen klaren Rahmen und einen vernünftigen Arbeitsvertrag mit meinem Mitarbeiter habe, dann kann nicht mehr viel passieren. Der WLAV hat die Expertinnen, die dazu fachlich beraten



Foto: WLAV/Ulrich Gunka

„Ich höre aus unserer Mitgliedschaft nur Gutes zur Arbeit des WLAV!“

WLAV-Präsident Hubertus Beringmeier

und die Verträge entsprechend gestalten und beide Seiten im Blick haben.

### Welche Rolle spielt die Zusammenarbeit zwischen Ehrenamt und Hauptamt?

Diese zwei Säulen machen den WLAV stark. Die Zusammenarbeit von Ehren- und Hauptamt im WLAV genießt zurecht einen sehr guten Ruf!

Das Hauptamt informiert die Arbeitgeber mittels Rundschreiben proaktiv und regelmäßig über neue gesetzliche Vorgaben und relevante Veränderungen. Die Aufgabe der Praktiker ist es, diese Regelungen in die Praxis umzusetzen und zurückzumelden, wie es funktioniert. Es muss gesetzeskonform, aber auch praktikabel für die Betriebe sein. Überall gibt es einen Fachkräftemangel, da-

her gilt es, Mitarbeiter zu pflegen! Das wollen und müssen wir gemeinsam von Haupt- und Ehrenamt hinbekommen. Die ganze Rechtslage wird komplizierter und komplexer. Deshalb bedarf es einer qualifizierten Beratung, die wir im WLAV finden.

### Dann wird der WLAV auch in Zukunft seine Berechtigung behalten ... ?

Ja, ganz sicher. Ich glaube, dass die Aufgaben des WLAV noch mehr werden – nicht, weil die Probleme größer, sondern weil wir mehr Betriebe mit Fremdarbeitskräften haben werden.

Auch die Lebensumstände der Landwirte selbst haben sich verändert. Lebensqualität, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Urlaubsanspruch, Vertretung am Wochenende usw. – das ist etwas, was früher kaum diskutiert wurde, heute aber natürlich auch zu einem modernen Verständnis von Betriebsleitung dazu gehört. Denn am Ende des Tages wollen wir qualifizierte und motivierte Mitarbeiter gewinnen und halten, ohne selbst dabei hintenüberzufallen.

Die Tatsache, dass der WLAV nicht nur für Land- und Forstwirte Dienstleister ist, sondern auch für benachbarte grüne Branchen, öffnet den Blick, fördert den Austausch und stärkt den Verband. Ich sehe das als große Bereicherung.

### Was würden Sie dem WLAV gerne mit auf den Weg geben?

Neben unseren herzlichen Glückwünschen zum Jubiläum wünsche ich dem WLAV, dass er sich die hohe Akzeptanz der Mitglieder bewahrt. Er ist eine hervorragende Interessenvertretung der Arbeitgeber. Er hat gute Leute, die fantastische Arbeit leisten.

# Betriebe werden wieder Arbeitgeber

Der WLAV hat sich in den vergangenen 75 Jahren immer wieder neu auf seine Mitglieder, auf die Interessenvertretung und seine Rolle in der Gesellschaft sowie die damit verbundenen Aufgaben ausgerichtet. Der Strukturwandel in der Landwirtschaft war der entscheidende Treiber der Veränderungen.

Zunächst sollten die Menschen vor allem satt werden: Nach Ende des Zweiten Weltkriegs bestand eine der wichtigsten Aufgaben darin, die Ernährung des Volkes zu sichern. Um dies zu gewährleisten, wurden in der Landwirtschaft viele Arbeitskräfte (Landarbeiter, Melker usw.) gebraucht. Das enorme Wirtschaftswachstum der jungen Bundesrepublik, die in der Industrie viele Arbeiterinnen und Arbeiter benötigte, führte aber schon bald zur Abwanderung von Beschäftigten aus der Landwirtschaft, ihre Zahl ging deutlich zurück. Der Familienbetrieb – als Betrieb nicht nur in Familienhand, sondern auch mit hauptsächlich familiären Arbeitskräften – bestimmte fortan das Bild der hiesigen Landwirtschaft. Parallel dazu schritten auf den

Höfen Mechanisierung und Modernisierung voran. Die Produktivität erfuhr einen regelrechten Schub, die Erträge stiegen, Fortschritte in der Tier- und Pflanzenzucht taten ein Übriges. Ernährte ein Landwirt 1960 lediglich 17 Menschen, wurden 2020 von seiner Arbeit 139 Menschen satt.

### Wachsen und Weichen

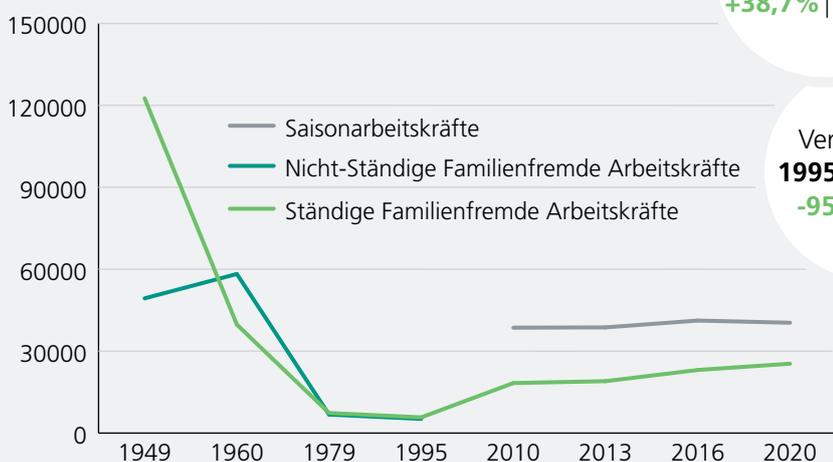
Dieser Strukturwandel setzt sich in einem enormen Tempo heute weiter fort: Die Anzahl der Betriebe geht stark zurück (Veränderung 2020 gegenüber 2010 in NRW -6%). Die Betriebsgröße nimmt dagegen stetig zu, in NRW allein von 2010 bis 2020 um 7,6% auf durchschnittlich 44 Hektar. Der Ausbau der Veredlung, neue Wirt-

schaftsweisen und Produktionszweige – wie Ausbau der Ökolandwirtschaft, Direktvermarktung, Nutzung Erneuerbarer Energien, intensive Sonderkulturen wie Erdbeeren und Spargel usw. – bringen seit der Jahrtausendwende wieder mehr familienfremde Arbeitskräfte auf die Höfe. Den Rückgang der Familienarbeitskräfte (ca. -12%) gleichen sie zahlenmäßig dennoch nicht aus.

Häufig hat sich zudem die Rechtsform der Betriebe geändert, oder es sind Tochterunternehmen hinzugekommen. Auch wenn weiterhin das landwirtschaftliche Einzelunternehmen dominiert, ist ein deutlicher Rückgang dieser Unternehmensform zu verzeichnen (in NRW zwischen 2010 und 2020 -13,2%). Stark zugenommen haben hingegen die landwirtschaftlichen Personengesellschaften (v. a. die GbR); deren Zahl hat sich in der letzten Dekade etwa verdreifacht. 2020 gab es in NRW 10.439 landwirtschaftliche Arbeitgeberbetriebe mit mehr als 50 Hektar Fläche; nur gut ein Drittel davon bewirtschaftete mehr als 100 Hektar. Das heißt, dass vielfach Betriebe mittlerer Größe jetzt wieder Arbeitgeber geworden sind.

Mit den Veränderungen in Organisation und Struktur der Betriebe haben sich damit auch die Anforderungen an den Arbeitgeberverband und die Themen gewandelt (s. auch S. 19). Diese Entwicklung ist verbunden mit einem neuen Selbstverständnis der landwirtschaftlichen Unternehmer, die nicht länger einen Ein-Mann-Betrieb oder einen Betrieb mit Familien-Arbeitskräften führen, sondern die jetzt im Hinblick auf ihre Verantwortung für Beschäftigte als Betriebsleiter neu gefordert sind.

**Arbeitskräfte in der Landwirtschaft (Westfalen-Lippe) 1949-1995 und (NRW) 2010-2020**



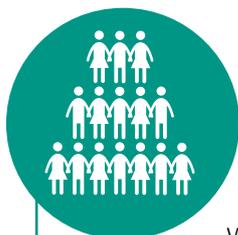
Veränderung  
2020 ggü. 2010  
**+38,7% | + 4,7%**

Veränderung  
1995 ggü. 1949  
**-95% | - 89%**

Quelle: Landesamt für Statistik NRW, zitiert nach: „Zwischen Arbeitsrecht und Tarifverträgen“, WLAV-Festschrift zum 50-jährigen Jubiläum 1997, S. 44, [www.it.nrw/statistik/eckdaten/arbeitskraefte-landwirtschaftlichen-betrieben-1433](http://www.it.nrw/statistik/eckdaten/arbeitskraefte-landwirtschaftlichen-betrieben-1433), Stand: 6. Sept. 2021

# Die Aufgaben verändern sich

*Im Dickicht der vielen gesetzlichen Regelungen, die Arbeitgeber zu beachten haben, bietet der WLA V Hilfe, Beratung und Orientierung an – wenn es im Streit der unterschiedlichen Interessen hart auf hart kommt, auch vor Gericht.*



## Die Mitglieder des WLA V

Wer ist Mitglied im Westfälisch-Lippischen Arbeitgeberverband? Dies sind rund 4.000 Landwirtinnen und Landwirte in Westfalen-Lippe, die Mitglied des WLV sind. Denn die Mitglieder des WLV sind (ohne Zahlung eines weiteren Betrages) automatisch Mitglied des WLA V, sofern sie Arbeitnehmer beschäftigen. Dabei spielt es keine Rolle, ob es sich um einen versicherungspflichtig Beschäftigten, Minijobber, Saisonkraft oder Auszubildenden handelt.

Abgedeckt werden mit dieser Mitgliedschaft telefonische Beratungen bis zu 15 Minuten; für Leistungen darüber hinaus gibt es seit 2001 einen Kostenkatalog. Aufnehmen kann der WLA V auch „Tochterunternehmen“ eines landwirtschaftlichen Betriebes. Das kann ein gewerblich

geführter Hofladen sein oder auch die GbR, die zusammen mit dem Hofnachfolger oder dem Nachbarn betrieben wird. Der jährliche Grundbetrag für diese „Töchter“ hängt von der Zahl der Beschäftigten ab.

Mitglied und Kooperationspartner sind auch Vereine und sonstige Organisationen mit Bezug zur Land- und Forstwirtschaft. So zählen u. a. die Molkereien in NRW, 18 Betriebshilfsdienste und Maschinenringe, der Landeskontrollverband Milch und die DEULA Westfalen-Lippe zu den Einzelmitgliedern des WLA V. Seit vielen Jahren bestehen zudem erfolgreiche Kooperationen mit dem Verband Gartenbau NRW, dem Verband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau NRW sowie dem Raiffeisen-Verband Westfalen-Lippe.



## Soziales Engagement des WLA V

Wer auf den Höfen mitarbeitet, ist zumeist eng mit den bewirtschaftenden Eigentümern verbunden, das wird in vielen Betrieben aufs Beste vorgelebt. Daher sind dem WLA V und seinen Mitgliedern die sozialen Belange der Beschäftigten ein wichtiges Anliegen – von der fairen Entlohnung über Arbeitszeitregelungen, Urlaub und Sondergratifikationen bis hin zur Absicherung im Alter.

Die soziale Einstellung der landwirtschaftlichen Arbeitgeber hat Tradition: Mit der Formulierung der sog. „Hammer Entschließung“ im Jahre 1950 beschloss der Arbeitgeber und Gewerkschaft nach mehreren Verhandlungen, den Mindestlohn an den Stadtlohn anzugleichen. Aber das Dokument enthielt noch mehr: Beide Sozialpartner betonten den Wert einer autarken Nahrungsmittelversorgung und forderten dafür u. a. eine bessere Position der abhängig Beschäftigten, die Verbesserung der Rahmenbedingungen für die landwirtschaftliche Erzeugung (z. B. steuerliche Erleichterungen, Lastenausgleich) sowie unter anderem die Gewährung staatlicher Kinderzuschüsse für Beziehender niedriger Einkommen.



## Vertretung vor Gerichten und Behörden

Eine der satzungsmäßigen Aufgaben des WLA V ist es, Arbeitgeber – sofern erforderlich – in Rechtsstreitigkeiten vor den Arbeits- und Sozialgerichten sowie gegenüber Behörden wie dem Hauptzollamt, der Rentenversicherung, der Agentur für Arbeit oder dem Inklusionsamt zu vertreten.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt in der kompetenten und unbürokratischen Beratung der Mitglieder in allen Fragen rund um das Arbeitsverhältnis. Arbeitsverträge werden individuell auf das einzelne Arbeitsverhältnis angepasst, sind rechtssicher formuliert und entsprechen der aktuellen Gesetzeslage.



## Information der Mitglieder

Zu Beginn bot der WLAV seinen Mitgliedern arbeitsrechtliche „Sprechtage“ an. Doch im Zuge sinkender Arbeitsverhältnisse wurde dieser Service immer weniger nachgefragt. Stattdessen wuchs die Bedeutung von Infobriefen, um die landwirtschaftlichen Unternehmer über die wichtigsten Vorkommnisse und Bestimmungen auf lohn- und sozialpolitischem Gebiet auf dem Laufenden zu halten, so hieß es damals. Seit vielen Jahren erstellt und versendet der WLAV daher Rundschreiben über neue Gesetze und Urteile, die für die Mitglieder relevant sind. Gibt es neue Vorgaben, die landwirtschaftliche Arbeitgeber zu berücksichtigen haben, in-

formiert der WLAV auch über Fachbeiträge im Wochenblatt für Landwirtschaft und Landleben.

Zu Neuerungen im Arbeits- und Sozialrecht informieren die Juristinnen des WLAV als Referentinnen beispielsweise auch auf Geschäftsführerkonferenzen der Kooperationspartner oder eigenen Infoveranstaltungen. Auf diese Weise erreicht der WLAV viele Mitglieder umfassend.

Insbesondere Direktvermarkter und Sonderkulturbetriebe beschäftigen viele osteuropäische Arbeitskräfte. Sie müssen eine Vielzahl von bürokratischen Vorschriften und rechtlichen Vorgaben beachten. Deshalb ist es für sie existenziell, alle wesentlichen Informationen zu erhalten.

Der WLAV hat daher im Winter 2000/2001 die Infoveranstaltungen für Sonderkulturbetriebe ins Leben gerufen.

In allen drei Regierungsbezirken – Münster, Arnsberg und Detmold – finden seitdem jährlich Veranstaltungen statt, an denen regelmäßig bis zu 100 Betriebe teilnehmen.

Hierin informiert der WLAV über die aktuellen Neuerungen im Arbeits- und Sozialrecht. Der Geschäftsführer der BSB GmbH – Landwirtschaftliche Buchstelle referiert über relevante Änderungen im Steuerrecht, und die Leiterin der BSB-Lohnbüros präsentiert Informationen aus dem Bereich der Lohnabrechnung und Lohnbuchhaltung.

# Arbeitssicherheit für Landwirtschaftliche Betriebe – das Gesamtpaket vom MR

- Sicherheitstechnische Betreuung von Landwirten für Landwirte – praxisnah und auf Augenhöhe
- Unfallprävention und Gesundheitsschutz
- Stapler- & Teleskopmaschinenscheine





## Tarifpartner WLAV

Nach dem Krieg war zunächst die Angleichung des Lohnniveaus von Landarbeitern und Industriearbeitern ein großes Thema. Zu dieser Zeit gab es ein erhebliches Preis-Lohn-Gefälle zwischen Stadt und Land, was häufig ein Grund für die Abwanderung der Fachkräfte war. Landarbeiter erhielten Lohn zudem vielfach auch in Form von Deputaten, Wohnrechten sowie Rechten zum Anbau von Lebensmitteln zur Eigenversorgung. Es fehlten Regelungen zur Arbeitszeit oder auch Urlaubsregelungen, auch die rechtliche Stellung von Heuerlingen und Landarbeitern war nicht ausreichend geregelt – viel zu tun also.

Durch die Gründung der ersten Landarbeitergewerkschaft in Westfalen-Lippe (1947), die mit einem Tarifentwurf vorgeprescht war, waren die Arbeitgeber in

Zugzwang geraten. Die Gründung des WLAV – im gleichen Jahr in Beckum – als tariffähige unabhängige Arbeitgebervertretung mit einer spezifischen Tarifkommission sorgte dafür, dass in den Folgejahren zusammen mit der Gewerkschaft Gartenbau, Landwirtschaft und Forsten (GGLF) vernünftige Lohnabschlüsse getroffen werden konnten.

1964 fanden Tarifverhandlungen erstmals einheitlich auf Bundesebene statt. Mit immer weniger Beschäftigten in der Landwirtschaft verlor die Gewerkschaft jedoch zunehmend ihre Basis, 1995 löste sich die GGLF auf und ging in der Industriegewerkschaft Bauern-Agrar-Umwelt (IG BAU) auf. Mit dieser Gewerkschaft verhandelt der WLAV bis heute die Tarifverträge für die Land- und Forstwirtschaft.



## Mitglied im Gesamtverband

Die Bündelung gemeinsamer Interessen in einem starken Verband auf Bundesebene war und ist für eine erfolgreiche Vertretung der Arbeitgeberinteressen gegenüber Politik, Wirtschaft, Verwaltung und Öffentlichkeit unverzichtbar.

Aus diesem Grund wurde im Jahr 1948 der Dachverband der Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände (GLFA) gegründet. Dieser koordiniert die Tarifpolitik bundesweit und verhandelt mit der IG BAU über eine Bundesempfehlung. Die unmittelbare Verantwortung für den Abschluss von Tarifverträgen liegt sodann bei den Mitgliedsverbänden.

Der GLFA bildet eine wichtige Verbindungsstelle zum Deutschen Bauernverband, zur Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, zu Gewerkschaften, zur Bundesagentur für Arbeit und zu Organisationen auf EU-Ebene.

## Im Fokus: Sonderkulturbetriebe

Sonderkulturbetriebe (z. B. Spargel- und Erdbeerbetriebe) beschäftigen zur Erntezeit häufig osteuropäische Saisonarbeitskräfte, oftmals auf der Basis einer kurzfristigen Beschäftigung (begrenzt auf drei Monate und sozialversicherungsfrei).

Die Möglichkeit der sozialabgabenfreien Beschäftigung erspart den Betrieben hohe Lohnnebenkosten.

Werden bei der Berechnung von Fristen oder der Führung von Personalunterlagen Fehler gemacht, kann dies im Falle einer Betriebsprüfung durch die Deutsche Rentenversicherung zu hohen Beitragsnachforderungen führen.

Je nach Betriebsgröße können das erhebliche Beträge, bis zu 100.000 Euro und mehr, sein.

**Wer nicht ständig Arbeitskräfte benötigt – wie die Erdbeer- und Spargelbauern – setzt oft auf Hilfen aus Osteuropa. Für die Beschäftigung von Saisonkräften gelten besondere Vorgaben: Der WLAV informiert sachkundig und umfassend und führt seit dem Winter 2000/2001 regelmäßig Infoveranstaltungen für Sonderkulturbetriebe durch.**



Foto: Britta Petercord

# Darauf ist Verlass

*Gegründet wurde der Westfälisch-Lippische Arbeitgeberverband 1947, um Tarifverträge für die Land- und Forstwirtschaft aushandeln zu können. Das bot zugleich die Möglichkeit, die Mitglieder vor den Arbeits- und Sozialgerichten zu vertreten.*

In seinen Anfängen war der WLAV noch sehr stark durch die in der Zeit vor dem Zweiten Weltkrieg bestehenden ländlichen Strukturen geprägt.

Arbeitnehmer gab es vor allem auf Großbetrieben, die sich vielfach in Adelsbesitz befanden und traditionell hierarchisch organisiert waren.

Diese Großbetriebe waren lange die Hauptklientel des WLAV, auch wenn in diesen Betrieben die Zahl der Beschäftigten stetig abnahm. Kleine und mittlere Betriebe waren

fast ausschließlich auf familiäre Arbeitskräfte angewiesen. Erst kurz vor der Jahrtausendwende nahm der Anteil der Betriebe zu, die aufgrund ihres Größenwachstums oder ihrer Spezialisierung (z. B. Direktvermark-

tung, Veredlung) an die Grenzen der familiären Belastbarkeit kamen und nun Arbeitnehmer einstellten.

Mit dem Wandel der vom WLAV vertretenen Betriebe änderten sich die Strukturen des

„Eine enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamt ist Voraussetzung für eine erfolgreiche Verbandsarbeit! Bei uns läuft's!“

WLAV-Vorsitzender Heinrich-Wilhelm Tölle

Digital, interessant, aktuell.

**SVLFG digital**  
Digitale Zukunft

**Nutzen Sie schon  
unsere Online-  
Vorträge?**



Egal wo Sie gerade sind und von wo Sie sich zuschalten – seien Sie live dabei und holen Sie sich die neuesten Infos rund um den Arbeits- und Gesundheitsschutz. Suchen Sie sich gleich ein passendes Angebot aus: Jetzt online unter [www.svlfg.de/onlinevortraege](http://www.svlfg.de/onlinevortraege)



**Der erweiterte Vorstand des WLAV im Jahre 2022 (v.l.n.r.): Constantin Freiherr von Fürstenberg, Christoph Könemann, Frank Niemer, Michael Reiffenschneider, Reinhard Schulze Tertilt, Dr. Jochen Farwick, Georg Freiherr von und zu Brenken, Jörg Umberg, Christin Haack, Carsten Spieker, Heinrich-Wilhelm Tölle.**

Arbeitgeberverbandes, die Zusammensetzung der Gremien und die Aufgaben.

## Die Organe des WLAV ...

... sind der geschäftsführende und der erweiterte Vorstand sowie der Delegiertentag (Mitgliederversammlung).

- Für den **Delegiertentag** werden von jedem Kreisverband drei landwirtschaftliche Arbeitgeber gewählt. Der Delegiertentag

kommt einmal jährlich zusammen, nimmt den Jahresabschluss und den Haushaltsvoranschlag ab, beschließt etwaige Satzungsänderungen und wählt die ehrenamtliche Verbandsspitze.

- Der ehrenamtliche **geschäftsführende Vorstand** besteht aus vier Mitgliedern und stellt die erste Säule des WLAV dar. Der oder die Vorsitzende sowie die beiden Stellvertreter stammen jeweils aus einem der drei Regierungsbezirke (Münster, Arnsberg, Detmold). Ein weiteres Vorstandsmitglied wird vom WLAV entsandt. Der geschäftsführende Vorstand vertritt den WLAV gesetzlich und bereitet grundlegende Entscheidungen für den erweiterten Vorstand vor. Die Vertretung des WLAV im Gesamtverband der Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände nimmt der Vorsitzende aktiv wahr. Außerdem ist der Vorsitzende ordentliches Mitglied im Vorstand des WLAV sowie des Landesverbandsausschusses des WLAV.

- Ehrenamtlich arbeitet auch der **erweiterte Vorstand**. Für dieses Gremium wird vom Delegiertentag aus jedem Regierungsbezirk ein weiterer Vertreter gewählt. Darüber hinaus ist der erweiterte Vorstand besetzt mit jeweils einem Vertreter des WLAV, des Landesverbandes Gartenbau, des Verbandes für Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau NRW, des Raiffeisenverbandes Westfalen-Lippe, der Forstwirtschaft und

des Rings der Landjugend. Der erweiterte Vorstand bereitet Satzungsänderungen vor, entscheidet über den Kostenkatalog, über die Aufnahme weiterer Mitglieder und über die Ziele der Verbandsarbeit.

- Die Führung der laufenden Geschäfte hat der Vorstand an die **hauptamtliche Geschäftsführung** übertragen.

Heute sind es fünf hauptamtliche Mitarbeiterinnen, die für die Beratung, Betreuung und Information der Mitglieder in Sachen Arbeits- und Sozialrecht zuständig sind, für die Durchführung einer Vielzahl von Veranstaltungen, die Erstellung und Versendung zahlreicher Rundschreiben sowie für die juristische Vertretung von Arbeitgebern vor den Arbeits- und Sozialgerichten und Behörden.

Ausführlicher stellen wir Ihnen die Mitarbeiterinnen der Geschäftsstelle auf S. 21 vor.

## Das Erfolgsrezept

Ein guter Informationsfluss zwischen WLAV und WLAV, eine große gegenseitige Wertschätzung, klare Aufgabenteilung und Zuständigkeiten sowie das große Vertrauen zwischen Ehrenamt und Hauptamt – damit sind die Weichen auch in Zukunft auf Erfolg gestellt. Der WLAV erweist sich aufgrund der umfassenden Fachkenntnisse seiner Mitarbeiterinnen dabei als Taktgeber, von dem auch andere Verbände profitieren.

### DAS SAGEN ARBEITGEBER



**„Ich schätze am WLAV die unkomplizierte und fachmännische Aufbereitung und Beratung der Themen aus dem Arbeitsrecht.“**

*Markus Bitter  
Geschäftsführer Landw. Betriebshilfsdienst & Maschinenring Ahaus e.V.*

# Wenn Spezialwissen gefragt ist

*Arbeits- und sozialrechtliche Fragen stellen ein ausgesprochen komplexes Themenfeld dar und begleiten Unternehmer wie Angestellte gleichermaßen. Ohne einen schriftlichen Arbeitsvertrag darf man heutzutage kein Beschäftigungsverhältnis mehr begründen.*

Seit geraumer Zeit zeigt sich, dass in landwirtschaftlichen Betrieben die Zahl der Familienarbeitskräfte abnimmt. Wer den eigenen Betrieb weiterentwickeln will, kommt daher nicht ohne Fremdarbeitskräfte aus. Ihr Anteil nimmt beständig zu.

Gerade im Arbeits- und Sozialrecht werden Arbeitgeber mit ständigen Reformen und Gesetzesänderungen konfrontiert. Hinzu kommen laufend neue Entscheidungen der obersten Gerichte, die es in der täglichen Praxis zu beachten gilt.

Die rechtliche Beratung in diesen Bereichen ist eine der Kernaufgaben des WLAV. Oft kann bereits eine kurze Beratung Klarheit schaffen und späteren Ärger vermeiden.

Ein Anruf in der Geschäftsstelle ist schnell gemacht: Hier werden die Mitglieder sofort und unbürokratisch beraten. Wer eine Arbeitskraft einstellen möchte, bekommt als WLAV-Mitglied zur Vorbereitung eines professionellen Arbeitsvertrages eine detaillierte Checkliste mit Erläuterungen zugesandt. Mit dieser werden die gewünschten indivi-

duellen Bedingungen abgefragt, zu denen eingestellt werden soll. Dazu gehören zum Beispiel die Möglichkeit einer Befristung des Arbeitsverhältnisses, eine etwaige Schwerbehinderung, die Probezeit, das Jahresarbeitszeitkonto, die Vergütung von Überstunden, der Urlaubsanspruch und die Kündigungsfristen sowie auch, ob Verpflegung und Unterkunft inklusive sind oder nicht. Anhand der ausgefüllten Checkliste erstellen die WLAV-Expertinnen einen auf das individuelle Arbeitsverhältnis zugeschnittenen Arbeitsvertrag, der dann nur noch vom Ar-



## Jobs mit Zukunft

### Komm zu uns in den Garten- und Landschaftsbau!

Pack mit an und mach die Welt zu einem schöneren Ort. In spannenden Outdoor-Projekten bei uns.

[www.galabau-karriere.de](http://www.galabau-karriere.de)

Verband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau NRW e. V.

Zum Steigerhaus 14  
46117 Oberhausen  
Telefon 02 08 - 8 48 30-0



Ihre Experten für  
Garten & Landschaft

## Der WLA AV berät umfassend und individuell

- *Arbeitsentgelt und -zeit*
- *Mindestlohn*
- *Urlaub und Urlaubsgeld*
- *Mini- und Midijobs*
- *Saisonarbeitskräfte*
- *Befristung von Arbeitsverträgen*
- *Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall*
- *Sondergratifikationen*
- *Kündigungen und Kündigungsfristen*

- *Sozialversicherungspflicht/-freiheit von kurzfristig Beschäftigten*

### Der WLA AV entwirft und/oder überprüft für seine Mitglieder:

- *Arbeitsverträge inkl. Jahresarbeitszeitkonten*
- *Werkverträge*
- *Abmahnungen und Kündigungen*
- *Arbeitszeugnisse*

beitgeber und Arbeitnehmer unterschrieben werden muss.

Bis zum Jahr 2006 hatte der WLA AV Musterarbeitsverträge kostenlos herausgegeben; diese haben die Mitglieder anschließend selbst angepasst. Doch ohne detaillierte arbeitsrechtliche Kenntnisse hat dies oft zu Problemen in der Praxis geführt.

Aus diesem Grund wurde nach intensiven Diskussionen im Vorstand schließlich eine

neue Regelung getroffen, wonach die jetzt individuell erstellten Arbeitsverträge kostenpflichtig sind.

Für aktuell 70 Euro (netto) pro Arbeitsvertrag erhalten die Arbeitgeber Arbeitsverträge, bei denen sie sicher sein können, dass sie den geltenden Rechtsnormen voll entsprechen.

Auch bei Abmahnungen und Kündigungen sowie bei Arbeitszeugnissen gibt der WLA AV

Formulierungshilfe bzw. prüft Entwürfe auf ihre Rechtssicherheit.

## Und wenn es doch zu einem Verfahren kommt ...

Es liegt im Interesse sowohl von Unternehmen wie Mitarbeitern, dass ein Streitfall möglichst nicht vor Gericht landet. Grundsätzlich versucht der WLA AV daher, Rechtsstreitigkeiten durch qualifizierte Beratung und rechtssichere Arbeitsverträge vorzubeugen.

Dennoch können gerichtliche Auseinandersetzungen nicht immer vermieden werden. Dann ist es eine der zentralen Aufgaben des WLA AV, die Mitglieder in gerichtlichen oder behördlichen Verfahren (Inklusionsamt, Agentur für Arbeit, Deutsche Rentenversicherung) sachkundig zu vertreten.

Auch unterstützt der WLA AV seine Mitglieder, wenn sie Kontrollen des Hauptzollamtes ausgesetzt sind und ihnen Verstöße gegen die geltenden Aufzeichnungspflichten oder die Nichteinhaltung des gesetzlichen Mindestlohnes vorgeworfen werden.

**Herzlichen Glückwunsch zum Jubiläum.**

**Morgen kann kommen.**

**Wir machen den Weg frei.**

Land, Leute, Lebensqualität – zum 75. Geburtstag danken wir dem Arbeitgeberverband der Westfälisch-Lippischen Land- und Forstwirtschaft e. V. dafür, dass er seit einem Dreivierteljahrhundert für genau das steht, was wir hier so schätzen.

Auf dieser gemeinsamen Wertebasis sind wir Ihr Partner! Gemeinsam geben wir Impulse, eröffnen Möglichkeiten und stärken unser Land. Heute und in Zukunft.

Professionell und serviceorientiert

# Unser hauptamtliches Team

Mit viel Engagement und juristischer Expertise widmen sich die fünf Mitarbeiterinnen in der Geschäftsstelle den Anliegen der Mitglieder.



Foto: Michael von der Forst

## IN ERINNERUNG AN

An dieser Stelle möchten wir unserer langjährigen Mitarbeiterin Magdalene Chall gedenken, die am 13. Januar 2022 im Alter von 63 Jahren nach schwerer Krankheit verstorben ist. Sie war über 20 Jahre als Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte für unseren Verband tätig. Sie hat den WLA V fachlich mit großem Einsatz unterstützt und weiterentwickelt. Wir werden sie als beeindruckende Kollegin in Erinnerung behalten.

Die Mitarbeiterinnen in der WLA V-Geschäftsstelle sorgen für aktuelle Informationen, persönliche Mitgliederbetreuung und rechtlichen Beistand, wo und wann immer es erforderlich wird.

Bei ihnen sind die Arbeitgeber an einer guten Adresse: Die fünf hauptamtlichen WLA V-Mitarbeiterinnen kümmern sich im Gebäude des WLV an der Schorlemerstraße in Münster um die Belange der Arbeitgeber und stehen im Zentrum des Verbandes. Hier laufen alle Fäden zusammen, die Wege sind kurz, die Informationen stets aktuell und die Zusammenarbeit passt einfach.

**Marion von Chamier** (2. von rechts) ist seit dem Jahr 2000 Geschäftsführerin des Verbandes. Sie arbeitet seit dem Jahr 1998 als Volljuristin und später als Syndikusrechtsanwältin für den Verband.

Marion von Chamier verantwortet die strategische Ausrichtung, führt Tarifverhandlungen für verschiedene Branchen, verfasst Fachbeiträge für landwirtschaftliche Medien und hält zahlreiche Vorträge. Sie ist zudem Mitglied des Beirates der DEULA Westfalen-Lippe GmbH und des Verwaltungsausschusses der Agentur für Arbeit Münster-Ahlen.

**Bernadette Epping** (Bildmitte) ist seit 2009 für den WLA V tätig. Auch sie ist Volljuristin und Syndikusrechtsanwältin, zudem Fachanwältin für Arbeitsrecht. Neben der Beratung liegt ihr Schwerpunkt in der Vertretung

der Mitglieder vor den Arbeits- und Sozialgerichten sowie Behörden. Sie schreibt zahlreiche Fachbeiträge und hält arbeitsrechtliche Vorträge für die Landwirtschaftskammer und die Hochschulen Osnabrück und Soest.

**Lena Ziemer** (rechts im Bild), Volljuristin und Syndikusrechtsanwältin mit Schwerpunkt Arbeitsrecht, ist seit September 2019 im WLA V-Team. Zu ihren Aufgaben gehören Beratungen sowie Vertretungen der Mitglieder vor Behörden und den Arbeits- und Sozialgerichten.

Die Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte **Grit Stummer** (links im Bild) gehört seit Oktober 2021 zum Team. Sie ist zuständig für die Büroorganisation, Aktenführung und Rechnungsstellung. Auch die Mitgliederbetreuung sowie die Umsetzung von Tarifabschlüssen gehört zu ihren Aufgaben.

Bei **Ulrike Meiners** (2. von links) sind die Mitglieder bestens betreut. Die gelernte Medienkauffrau übernimmt seit 2014 schwerpunktmäßig Sekretariatsaufgaben und erstellt den vierteljährlich erscheinenden Informationsdienst sowie diverse Präsentationen für Seminare und Veranstaltungen.

## WAS VERSTEHT MAN UNTER EINEM SYNDIKUS?

Als Syndikus wird eine Anwältin oder ein Anwalt bezeichnet, die oder der bei einem nicht anwaltlichen Arbeitgeber – einem

Unternehmen oder Verband – angestellt ist. Ein Syndikus unterliegt dem deutschen Anwaltsrecht.

# Immer auf Ballhöhe

Der Raiffeisenverband Westfalen-Lippe (RVWL) setzt seit seiner Gründung in Sachen Arbeitsrecht voll auf die Expertise des WLAV und schätzt nicht nur die Fachkompetenz, sondern auch die hervorragende Kooperation mit der Geschäftsstelle. Das betonen die Vorstände Dr. Christian Degenhardt und Frank Niemer; Niemer vertritt den RVWL im erweiterten Vorstand des WLAV.

Man kann als Verband ruhig schlanke Strukturen pflegen: Wenn man über ein ausgewiesenes Netzwerk verfügt und Partner für Fragen etwas abseits der eigenen Dienstleistung hat, ist man immer auf der sicheren Seite. In Sachen Arbeitsrecht baut der RVWL seit seiner Gründung 2014 deshalb voll auf den Westfälisch-Lippischen Arbeitgeberverband. Wir sind froh, dass wir frühzeitig Mitglied im WLAV geworden sind, und haben diesen Schritt nicht ein einziges Mal bereut.

Unsere ureigenen Aufgaben liegen in der Gründung, Beratung, Betreuung und Prüfung der „grünen“ Genossenschaften in Westfalen-Lippe. Seit 2017 führen wir die gesetzlichen Prüfungen für unsere Mitglieder durch, und seit 2022 zudem Steuerberatungen. Wir haben uns somit zu einem spezialisierten Dienstleister für die Waren- und Viehvermarktungs-genossenschaften sowie die Genossenschaften des ländlichen Raumes entwickelt. Neugründungen von Genossenschaften im Bereich Erneuerbare Energien sowie weitere Prüfungsmandate lassen den RVWL derzeit wachsen. Gemeinsam mit unserem Tochterunternehmen, der ASM, bieten wir unsere Lösungen auch anderen Unternehmen des ländlichen Raumes an.

## Viele Pluspunkte

Für weitergehende Aufgaben braucht man ein starkes Netzwerk. Der RVWL kooperiert daher beispielsweise mit dem BSB Lohnbüro, über das viele unsere genossenschaftlichen Mitglieder ihre Lohnbuchhaltung abwickeln, sowie mit dem Westfälisch-Lippischen Arbeitgeberverband mit seiner juristischen Expertise. Der WLAV hat die Arbeitsrechtler, die uns ergänzen. Früher wurden Arbeitskräfte – auch bei den



Foto: RVWL/Marco Stepniak

**Dr. Christian Degenhardt,**  
Geschäftsführer des RVWL



Foto: RVWL/Marco Stepniak

**Frank Niemer,**  
Geschäftsführer des RVWL

„Der WLAV ist ein ganz wichtiger Bestandteil unseres Netzwerkes. Wir benötigen keine eigenen Juristen.“  
Dr. Christian Degenhardt

Genossenschaften – oftmals per Handschlag, manchmal ganz ohne einen Arbeitsvertrag, eingestellt. Die laufende Unterstützung durch den WLAV, der Muster-Arbeitsverträge zur Verfügung stellt bzw. Arbeitsverträge prüft und ggf. anpasst, ist da von enormem Wert.

- WLAV-Dokumente sind immer topaktuell. Die Mitarbeiterinnen in der Geschäftsstelle sind – was gesetzliche Veränderungen angeht – immer auf dem Laufenden. Uns hat besonders überrascht, dass der WLAV aktiv auf seine Mitglieder zugeht und über Neuerungen informiert.

- Die regelmäßigen Infobriefe und Seminare des WLAV werden sehr geschätzt. Die Tagungen sind regelmäßig sehr gut besucht. Umgekehrt haben wir bei unseren Ge-

schaftsführertagungen fast immer auch einen arbeitsrechtlichen Vortrag des WLAV auf der Tagesordnung.

- Mit der Verbandsmitgliedschaft bei uns ist automatisch die Möglichkeit verknüpft, die WLAV-Beratung und -Dienstleistung in Anspruch nehmen zu können, und das zu einem vergleichsweise kleinen Kurs. Ob man bei einem freien Rechtsanwalt solch spezielle Auskünfte mit der „grünen Genetik“ erhält und mit welchen Kosten das verbunden ist, sei einmal dahingestellt.

Für uns ist die Kooperation mit dem WLAV daher unbedingt auch ein Beitrag zur Kosteneffizienz.

- Beratung und WLAV-Dienstleistungen werden sehr niederschwellig in Anspruch genommen – unsere Geschäftsführer grei-

„Für die Entscheider in den Genossenschaften ist es eine enorme Erleichterung, dass man sich auf die Expertise und Aktualität des WLAV verlassen kann und nichts verpasst. Die Genossenschaftler sind echt froh, wenn jemand für sie mitdenkt, bei Arbeitsrecht, Mindestlohn oder, oder ...“

Frank Niemer

## Ein gutes Team

Die Beteiligten im WLAV sind absolute Teamplayer, die sich gegenseitig in Kenntnis setzen, die Bälle zuspielen oder auch die jeweils andere Expertise konkurrenzlos anerkennen können, etwa wenn die Kollegin „das besser kann“. Die Unkompliziertheit, Nähe, Geschwindigkeit und die Bodenhaftung – das empfinden wir als wirklich außergewöhnlich. Aber nicht nur das Team in der Geschäftsstelle funktioniert gut, sondern auch die Zusammenarbeit mit dem Ehrenamt passt einfach. Die gesamte Mannschaft mit dem Vorsitzenden Tölle an der Spitze ist super-engagiert und hat sich einen hervorragenden Ruf erarbeitet.

Wir wünschen dem WLAV, dass er sich diese Qualität der Arbeit und der Beratung bewahrt. Denn die Bedarfe werden definitiv steigen, dafür sorgt allein der Strukturwandel.

fen schnell zum Hörer und holen sich Auskünfte. Der unmittelbare persönliche Kontakt und die schnelle Problemlösung – das ist es, was den WLAV auszeichnet!

- Die Genossenschaften wissen es zu würdigen, dass die WLAV-Juristinnen auch schon mal von sich aus anrufen, weil sie um die arbeitsrechtlichen Themen und Probleme wissen. Das gibt viel Sicherheit. Viele Gesetzesänderungen gehen im Alltag sonst einfach unter.

- Im Falle eines Falles kann der WLAV seine Mitglieder vor Gericht vertreten; damit haben wir selbst schon gute Erfahrungen gemacht.

- Über die Kontakte zum WLAV oder auch zu den Gremien, z.B. die Mitgliederversammlung, erhalten wir weitere Kontakte zu anderen Arbeitgebern, die möglicherweise Interesse an unseren Dienstleistungen haben. Auch das ist nicht zu unterschätzen.

- Hervorzuheben ist aus unserer Sicht aber vor allem das gute Betriebsklima im WLAV.

## Der Verband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau gratuliert

# Wir wissen den WLAV an unserer Seite

*Als Kooperationspartner profitieren wir und alle unsere GaLaBau-Betriebe schon seit Langem von Fachwissen und Einsatz der WLAV-Mitarbeiterinnen. Da ist es nur folgerichtig, dass wir uns auch im erweiterten Vorstand des WLAV engagieren.*

Gute Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind Gold wert. Fachkräfte werden zunehmend rarer und damit begehrter. Auch die GaLaBau-Branche ist davon betroffen. Als Fachverband für den Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau vertreten wir die Interessen von mehr als 1.000 Mitgliedsbetrieben – gegenüber Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. Gut, wenn man in Sachen Arbeits- und Sozialrecht kenntnisreiche Partner an der Seite hat, die aktiv unterstützen.

Wir schätzen die Kooperation mit dem WLAV sehr!

- Bei allen Fragen rund um arbeitsrechtliche und vertragliche Themen können wir



Foto: VGL NRW

**Josef Mennigmann, Präsident des Verbands Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau NRW e.V.**

auf die Kompetenz des WLAV zurückgreifen. Dort sitzen die Expertinnen, die „auf Zack“ und immer bestens informiert sind. Sie unterstützen uns bei der telefonischen Erstberatung von Mitgliedsbetrieben im gesamten westfälischen Raum.

- Gerade die Themen Ausbildung und Fachkräftemangel stehen bei uns im Fokus. Dazu gibt es viele rechtliche Nachfragen im betrieblichen Alltag. Antworten darauf bekommen wir beim WLAV.

Wir gratulieren herzlich zum 75-jährigen Jubiläum, danken für das gute Miteinander und hoffen, dass dies auch in Zukunft weiter so bestehen bleibt.

# 75 Jahre WLAV sind ein Grund zum Feiern

Kurz nach dem WLAV feiert nun auch der WLAV sein 75-jähriges Jubiläum. Dazu gratulieren wir ganz herzlich und freuen uns auf die weitere Zusammenarbeit mit ihm.

Bereits seit seiner Gründung sind der WLAV und der WLW eng miteinander verbunden. So war der damalige WLW-Präsident Fritz Hollmann Gründungsmitglied des WLAV. Heute ist der Vorsitzende des WLAV Mitglied in Vorstand und Landesverbandsausschuss des WLW. Auch örtlich besteht eine enge Verzahnung beider Verbände, denn die Geschäftsstellen des WLW und des WLAV befinden sich unter einem Dach. Dadurch ist stets ein enger und unkomplizierter fachlicher Austausch der Verbände gewährleistet.

## Eng verbunden und doch eigenständig

Der WLAV ist aus tarifrechtlichen Gründen ein eigenständiger Verband und vertritt die Interessen seiner Mitglieder in Tarifverhandlungen in der Land- und Forstwirtschaft. Durch korrespondierende Satzungen sind alle Mitglieder des WLW, die Arbeitskräfte beschäftigen, auch Mitglied im WLAV und profitieren von dem umfassenden Dienstleistungsangebot des WLAV. Einen zusätzlichen Beitrag zahlen die Landwirte an den WLAV nicht – ein besonderer Service des WLW.

Der WLAV hat sich seit seiner Gründung zunehmend auf die besonderen Bedürfnisse der Arbeitskräfte in der Landwirtschaft spezialisiert und professionalisiert. Die rund 4.000 landwirtschaftlichen Arbeitgeber profitieren von dem Fachwissen der hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und den regelmäßig erfolgenden Verbandsinformationen.

Für sein umfassendes Dienstleistungsangebot und die Beratungsarbeit erfährt der WLAV eine hohe Akzeptanz und Wertschätzung durch die Mitglieder. Bedeutend dafür



Foto: WLW/Ulrich Guirka

**WLAV-Hauptgeschäftsführer  
Dr. Thomas Forstreuter**

ist auch die gute Zusammenarbeit von Ehren- und Hauptamt im WLAV, die zurecht einen sehr guten Ruf genießt. Mit Nachbar-

verbänden von der Regional- bis zur Bundesebene ist der WLAV bestens vernetzt.

## Arbeitgeber stehen für Kooperation

Es ist der guten Beratungsarbeit des WLAV zu verdanken, dass unsere Landwirte heute weniger Streitfälle vor Gericht haben. Angesichts des eher geringen Organisationsgrades der landwirtschaftlichen Arbeitnehmer in Gewerkschaften ist es essenziell, auch als Arbeitgeberverband die Belange der Arbeitnehmer mit im Blick zu behalten und faire Arbeitsbedingungen für beide Seiten auszuhandeln. Das funktioniert nicht mit Konfrontation, sondern nur mit Kompromissbereitschaft und Kooperation. Bis heute ist der Arbeitgeberverband für unsere Landwirtinnen und Landwirte, die Arbeitskräfte beschäftigen, ein verlässlicher Partner für die Beratung zu sämtlichen Themen des Arbeits- und Sozialrechts. Er ist damit unverzichtbar!

## DAS SAGEN ARBEITGEBER

Ich schätze die Arbeit des WLAV sehr, weil ...

„... wir Arbeitgeber durch den WLAV stets kompetent und fachlich versiert beraten werden. Die besondere Expertise zeigt sich auch darin, dass die Arbeit des gesamten Teams des WLAV auch über die Landesgrenzen hinaus in ganz Deutschland sehr geschätzt wird.“

Markus Beckmann, Beckmanns Spargel, Bottrop-Kirchhellen



Foto: Bernadette Luetke Hockenbeck

# Die beste Lösung für die Mandanten

*Das BSB-Lohnbüro in Münster mit seinen drei Niederlassungen arbeitet seit seiner Gründung 2008 mit dem WLAV zusammen. Weil die Lohnbuchhaltung arbeitsrechtlich nicht beraten darf, die Arbeit der Lohnbüros davon aber tangiert wird, unterstützt unser Partner – der WLAV – uns in diesem Bereich, so Jasmin Ladwig, die Leiterin der Lohnbüros.*



Bei allen Fragen in Bezug auf Arbeitsverträge ist der WLAV Ansprechpartner der drei Lohnbüros in Soest, Warendorf und Ahaus. Es ist absolut vorteilhaft, den direkten Draht zu den WLAV-Arbeitsrechtsexpertinnen zu haben. Ein kurzer Weg ins Nachbargebäude, ein schneller Anruf oder eine Videokonferenz mit allen Lohnbüros – der WLAV ist immer für uns erreichbar.

Durch Musterarbeitsverträge, die vom WLAV fortlaufend aktualisiert werden, sind wir immer auf dem neuesten Stand der Rechtsprechung. Größere Betriebsprüfungen absolvieren wir gemeinsam, egal ob auf dem Hof oder im Büro, und so ergänzen wir uns in unseren Kernkompetenzen.

## Umfangreicher Service

Dadurch erhalten unsere Mandanten eine Dienstleistung aus einer Hand. Gemeinsam mit dem WLAV können wir einen umfangreichen Service bieten, der seinesgleichen sucht. Das zeichnet den WLAV und die BSB aus und wird von unseren Mandanten sehr geschätzt.

Die Zusammenarbeit beruht dabei auf Gegenseitigkeit: Traditionell gibt es jedes Jahr eine Einladung, neue Informationen aus dem Lohnbüro auch bei der Jahresveranstal-

tung des WLAV zu präsentieren. Es ist eine große Freude, Teil dieser Veranstaltung zu sein und unsere Mandanten gemeinsam mit den Anwälten Marion von Chamier (WLAV) und Arno Ruffer (BSB), der auch Steuerberater ist, in das neue Jahr zu begleiten.

Intern tauschen wir uns regelmäßig mit dem WLAV zu aktuellen Themen aus. Marion von Chamier ist ein gern gesehener Gast bei unseren internen Besprechungen der Lohnbüros. Von der Kompetenz und den schnellen Antworten unserer Kolleginnen profitieren wir sehr.

Ein gutes Beispiel ist der Austausch während der Corona-Pandemie: Die ausländischen Saisonkräfte durften anfangs nur unter strengen Auflagen nach Deutschland kommen, und dann auch nur in begrenzter Anzahl mit dem Flugzeug. Die gesetzlichen Regelungen änderten sich beinahe stündlich. Hier hat uns Marion von Chamier mit ihrem Team immer schnell informiert. Besser und näher hätten wir nicht an die – für uns und unsere Mandanten – so wichtigen Informationen kommen können. Dadurch konnten wir die Mandanten in dieser schwierigen Zeit gut unterstützen und einen kleinen Beitrag zum weiteren Betrieb leisten.

## Zugewandt und herzlich

Besonders schätzen wir die Art und die Hilfe, die wir von den WLAV-Kolleginnen bekommen und mit der sie Sachverhalte analysieren und Lösungen schaffen: schnell und unkompliziert, ruhig und äußerst kompetent, herzlich und sympathisch. Wir arbeiten eng und gerne zusammen, und auch unsere Mandanten nehmen wahr, wie gut die

Verbindung zwischen dem WLAV und der BSB ist. So profitieren nicht nur die Kollegen und Kolleginnen von den pragmatischen, guten Lösungen, sondern auch unsere gemeinsamen Mandanten. Wir haben ein gemeinsames Ziel: das Bestmögliche für unsere Mandanten zu erreichen und sie in vielen Belangen zu unterstützen.

Wir wünschen dem WLAV, dass er immer auf der Suche bleibt nach einer – manchmal auch unkonventionellen – Lösung für die Mandanten und wir noch lange von der herausragenden persönlichen Beratung profitieren können.

Es ist uns stets ein Vergnügen! Alles Gute zum 75-jährigen Bestehen!

## DAS SAGEN ARBEITGEBER

Ich schätze den WLAV, weil ...

„... er uns stets auf dem aktuellen Stand der Vorgaben und Tarifverträge hält.“

*Ute Stens, WLAV-Delegierte  
Kreisverband Ennepe-Ruhr  
Ausbildungsbetrieb, Hattingen*

# Erstklassige Begleitung

Ob Arbeitszeiterfassung oder Kurzarbeit, ob Arbeitsverträge oder individuelle arbeitsrechtliche Fragen: „Unsere Zusammenarbeit mit dem WLAV ist von großer Wertschätzung für die herausragenden Dienstleistungen geprägt“, so Jörg Uennigmann, Betriebshilfsdienste und Maschinenringe in Westfalen-Lippe.

Arbeitsrechtliche Themen kommen immer mal in Wellen. Da sind Urteile zum Arbeitsrecht, die es umzusetzen gilt. Da sind äußere Einflüsse, wie die Corona-Pandemie, die plötzlich vom Himmel fallen und bei denen Arbeitgeber rechtliche Unterstützung benötigen. Die 18 Betriebshilfsdienste in Westfalen-Lippe profitieren in großem Maße von der erstklassigen Arbeit des WLAV. Seit über 50 Jahren gibt es die Betriebshilfsdienste, die aus der Landwirtschaft heraus mit dem Ziel der Hilfe in Notfällen gegründet wurden. Als Arbeitgeber sind sie seit dem Jahr 1999 im WLAV, sie beschäftigen zusammen rund 400 fest angestellte Mitarbeiter.

Eines der akuten Themen in der Corona-Zeit war die Kurzarbeit. Damit hatten die Betriebshilfsdienste keinerlei Erfahrung. Was geht, was geht nicht? Welche Möglichkeiten gibt es arbeitsrechtlich? Die in sehr kurzen Abständen immer wieder veränderten Regelungen sorgten für große Verunsiche-

rung. Die Beratung des WLAV brachte viel Ruhe in die Diskussionen. Denn darauf ist Verlass. Brandaktuelle Themen sind sofort abrufbar und fachlich von ausgezeichneter Qualität.

## „Feldkompetenz“ vorhanden

Einen großen Nutzen ziehen wir auch aus den regelmäßigen Vorträgen bei unseren Geschäftsführertagungen. Ganz aktuell geht es dabei um die Arbeitszeiterfassung, die das Bundesarbeitsgericht 2022 zur Pflicht erklärt hat. Alles Wichtige hören wir dort von den WLAV-Kolleginnen. Marion von Chamier und ihre Kolleginnen geben jederzeit und kurzfristig Auskünfte. Es ist nicht selbstverständlich, dass sich Arbeitsrechtler in diesem Bereich so gut auskennen und die Feldkompetenz im landwirtschaftlichen Kontext haben.

Alles in allem: Der WLAV ist ein agiler Verband, immer auf der Höhe der Zeit, mit einer



Foto: BHD/MR

Jörg Uennigmann, Geschäftsführer des Landesverbands der Betriebshilfsdienste und Maschinenringe in Westfalen-Lippe.

tollen Beratung, kurzen Wegen und viel Kompetenz im Haupt- wie Ehrenamt. Auch das möchte ich betonen. Wir wünschen dem WLAV, dass er auch in Zukunft so nah am Puls der Zeit bleibt, und gratulieren herzlich zum Jubiläum!

## Herzlichen Glückwunsch zum 75. Geburtstag



# WIR GRATULIEREN

# 75 Jahre WLAV

# WW

*Wir gratulieren ganz  
herzlich zum Jubiläum!*



**WEST FLEISCH**  
DIREKT VON BAUERN.

Wir gratulieren dem  
**Arbeitgeberverband der  
Westfälisch-Lippischen Land-  
und Forstwirtschaft (WLAV)**  
zum 75-jährigen Bestehen und  
danken für die vertrauensvolle  
Zusammenarbeit.

**Rinder-Union West eG** –  
Ihr zuverlässiger Partner  
für Qualitätszuchtvieh  
und Rinderbesamung.

**Rinder-Union West eG**  
Schiffahrter Damm 235a  
48147 Münster  
Tel.: 02 51/ 92 88-0  
Fax: 02 51 / 92 88-219  
E-Mail: [info@ruweg.de](mailto:info@ruweg.de)  
[www.ruweg.de](http://www.ruweg.de)



RD\_2023\_013

# Gemeinsam für die Zukunft der Landwirtschaft.

## Wir gratulieren dem WLAV zum 75. Geburtstag.

Die Verbundenheit mit der Region  
und die gelebte Verantwortung für  
Menschen und Wirtschaft vereinen  
uns in unserem Engagement für  
die Landwirtschaft.  
[www.svwl.eu](http://www.svwl.eu)

**Weil's um mehr als Geld geht.**



Sparkassen  
in Westfalen-Lippe

**Erfahrung und Know-how  
verbindet.**



**Gemeinsam stark.  
Für Land und Leben.**

