



Mindestentgelt und Aufzeichnungspflichten in Landwirtschaft, Forstwirtschaft und Gartenbau ab dem 01.01.2017

Auswirkungen des Mindestlohns

Tarifvertrag verabschiedet

Die Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände, die Arbeitsgemeinschaft der gärtnerischen Arbeitgeberverbände und die IG BAU haben einen „Tarifvertrag zur Regelung der Mindestentgelte für Arbeitnehmer in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Gartenbau ausgehandelt, der eine Übergangsregelung im Mindestlohngesetz zur Einführung des Mindestlohns nutzt. Dieser Tarifvertrag, der zum 01.01.2015 in Kraft getreten ist, wurde für allgemeinverbindlich erklärt. Demnach unterliegen die Arbeitnehmer in der Landwirtschaft, Forstwirtschaft und Gartenbau nicht den Regelungen des MiLoG, sondern den Vorschriften des Tarifvertrages sowie des Arbeitnehmerentsende- und Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes. In der Zeit zwischen dem 01.01.2015 und dem 31.12.2017 kommt es zu einer schrittweisen Anhebung der Lohnuntergrenze. Nach § 2 des Tarifvertrages entwickelt sich das Mindestentgelt wie folgt:

Zeitraum	West	Ost
01.01.2015 - 31.12.2015	7,40 €	7,20 €
01.01.2016 - 31.12.2016	8,00 €	7,90 €
01.01.2017 - 31.10.2017	8,60 €	8,60 €
01.11.2017 - 31.12.2017	9,10 €	9,10 €
Ab 01.01.2018	Gesetzl. Mindestlohn	

Der Mindestlohntarifvertrag gilt für alle Betriebe und Betriebsteile, für die die SVLFG zuständig ist.

In allen anderen Branchen gilt ab 01.01.2015 ein einheitlicher Mindestlohn von 8,50 € brutto je Arbeitsstunde (**2017: 8,84 €**), soweit branchenspezifische Tarifverträge keine Abweichungen vorsehen.

Unter den Tarifvertrag fallen alle Arbeitnehmer mit Ausnahme von Schülern/-innen an allgemeinbildenden Schulen sowie Praktikanten, wenn letztere

- ein Pflichtpraktikum im Rahmen ihrer Schul- oder Berufsausbildung oder eines Studiums absolvieren oder
- ein freiwilliges Praktikum während Studium, Ausbildung für maximal drei Monate (keine mehrmaligen Praktika in einem Unternehmen über drei Monate!) oder zur Berufs- bzw. Studienorientierung für maximal drei Monate leisten

Für Praktikanten nach einem abgeschlossenen Studium und Werkstudenten in der Land- und Forstwirtschaft ist stets mindestens der Tariflohn zu zahlen. Es muss zudem bereits vor Aufnahme der Tätigkeit ein schriftlicher Praktikumsvertrag unterzeichnet sein. Für Auszubildende gilt weiterhin das Berufsbildungsgesetz, das deren Entlohnung regelt.

Aufzeichnungspflichten

Zur Kontrolle der Einhaltung des Mindestlohns sind in einigen Branchen aber auch für bestimmte Anstellungsverhältnisse Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit aufzuzeichnen. Die Aufzeichnungen sind spätestens bis zum 7. Kalendertag, der auf den Tag der Arbeitsleistung folgt, zu erledigen. Sie müssen mindestens 2 Jahre aufbewahrt werden. Die Aufzeichnungspflicht nach dem Mindestlohngesetz gilt für alle Arbeitgeber von

- Minijobbern und kurzfristig Beschäftigten aller Branchen (Ausnahme: Beschäftigung in Privathaushalt)
- alle Beschäftigungsverhältnisse aus den Wirtschaftszweigen nach § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz, d.h.

- Baugewerbe
- Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe
- Personenbeförderungsgewerbe
- Speditions-, Transport- u. Logistikgewerbe
- Schaustellergewerbe
- Unternehmen der Forstwirtschaft
- Gebäudereinigungsgewerbe
- Auf- und Abbau von Messen u. Ausstellungen
- Fleischwirtschaft

Das OLG Hamm bringt jedoch nun mit Beschluss vom 18.10.2016 für Landwirte einen deutlichen Bürokratieabbau beim Mindestlohn und hat festgestellt, Landwirte nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG) nicht verpflichtet sind, die Arbeitszeiten ihrer Arbeitnehmer aufzuzeichnen. Unterlässt er die Aufzeichnung, verhält er sich nicht ordnungswidrig. Der Gesamtverband der Deutschen Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände (GLFA) fordert jetzt die zügige Umsetzung des Gerichtsbeschlusses von den Bundesministerien und der Generalzolldirektion. Es bleibt aber noch abzuwarten, ob sich aus der Beschlussbegründung weitere Argumente ergeben. Bislang kann jedenfalls nicht empfohlen werden, die Dokumentation der Arbeitszeit einzustellen. Andere Gerichte sind an die Entscheidung des OLG Hamm nicht gebunden. **Seit 01. August 2015 bestehen auch keine Aufzeichnungspflichten für Familienangehörige (Eltern, Kinder, Ehegatten und eingetragene Lebenspartner). Die Entgeltgrenzen, die zum Wegfall der Aufzeichnungspflichten führen, gelten nicht für den Bereich der Landwirtschaft.**

Besonderheiten bei Saisonarbeitskräften

Die bisherige 2-Monats- bzw. 50-Tage-Grenze für eine sozialversicherungsbeitragsfreie kurzfristige Beschäftigung bei Aushilfen, die diese Beschäftigung nur gelegentlich und nicht berufsmäßig ausüben, wird angehoben. Ab 2015 bis Ende 2018 beträgt die Grenze für eine kurzfristige Beschäftigung max. 3 Monate bzw. 70 Tage im Jahr. Eine Unterschreitung des Mindestlohns durch einen Abzug oder eine Anrechnung von Kost und Logis ist aufgrund des Tarifvertrags nicht zulässig. Als sicherste Variante gilt derzeit die Aufrechnung, wenn zwei getrennte Verträge (Arbeitsvertrag und Mietvertrag) vorliegen. Dem Arbeitnehmer muss dennoch zumindest der pfändungsfreie Betrag in Höhe von derzeit 1.049,99 € im Monat in Geld gezahlt werden.

Mitarbeitende Familienangehörige (Mifa)

Geklärt ist die Situation beim Mifa, der mit Arbeitsvertrag beschäftigt ist, die Arbeitszeit mehr als 20 Stunden je Woche beträgt oder die Vergütung 450,- € monatlich übersteigt. Hier liegt Hauptberuflichkeit vor. Auf diese Arbeitnehmer sind bis Ende 2017 der Tariflohn und dann der Mindestlohn anzuwenden. Unklar ist die Rechtslage aber bei Mifas, die ohne Arbeitsvertrag und nicht hauptberuflich tätig sind. Gerade bei Mitarbeit von nur wenigen Stunden gegen "Taschengeld" wird die Anwendung des Mindestlohngesetzes in der Regel zu verneinen sein.

Hinweis: Will der Arbeitgeber Sicherheit über die Sozialversicherungspflicht und die Geltung des Tariflohns erlangen, empfiehlt die SVLFG folgendes Vorgehen. Zunächst sollte der Arbeitgeber mit der LKK den Fall mit dem dortigen Sachbearbeiter abklären. Ist seiner Einschätzung nach von einem Arbeitnehmerverhältnis auszugehen, sollte eine Anmeldung zur Sozialversicherung erfolgen, die dann automatisch im sogenannten obligatorischen Statusfeststellungsverfahren durch die Clearingstelle der DRV Bund überprüft wird. Ausgelöst durch die Anmeldung prüft die Clearingstelle, ob ein entgeltliches Beschäftigungsverhältnis und damit Sozialversicherungspflicht u.a. in der gesetzlichen Rentenversicherung vorliegt. Die Prüfung erfolgt durch Auswertung des Statusfeststellungsfragebogens, den die Clearingstelle dem Arbeitgeber übersendet. Über das Ergebnis wird sowohl der Arbeitgeber als auch die Krankenkasse als Einzugsstelle informiert.

Wer kontrolliert und was ist vorzulegen?

Die Kontrolle der Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohns wird die Finanzkontrolle Schwarzarbeit der Zollverwaltung durchführen. Es werden u.a. der Arbeitsvertrag, die Arbeitszeitznachweise, Lohnabrechnungen und Nachweise über erfolgte Lohnzahlungen angefordert.

Für Fragen stehen wir Ihnen gern zur Verfügung.

ECOVIS L+C Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Thorsten Walther
Fachanwalt für Arbeitsrecht / Rechtsanwalt

IMPRESSUM

Herausgeber: ECOVIS L + C Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

Landsberger Str. 314, 80687 München

Tel. +49 (0) 89 217516-700 Fax. +49 (0) 89 217516-999

Redaktionsbeirat: RA Andreas Hintermayer, RA Thomas G.-E. Müller, RA Thorsten Walther

ECOVIS Mandantenrundschreiben basiert auf Informationen, die wir als zuverlässig ansehen. Eine Haftung kann jedoch aufgrund der sich ständig ändernden Gesetzeslage nicht übernommen werden.