



9. Produkttag Spargel

16. Februar 2016

Arbeitsrechtliche Herausforderungen
in der betrieblichen Praxis

Rechtsanwältin Romana Hoffmann
Justiziarin des Zentralverbands Gartenbau e.V.



Einführung

- Bei der Gestaltung von Arbeitsverhältnissen müssen eine Vielzahl von Rechtsbereichen im Auge behalten werden:
 - Arbeitsrecht wie Mindestlohngesetz, Arbeitszeitgesetz,
 - Tarifverträge einschließlich des Mindestentgelttarifvertrags,
 - Sozialrecht – Rentenversicherung, Krankenversicherung, Arbeitslosenversicherung,
 - Arbeitsschutzgesetze wie Arbeitszeitgesetz etc.,
 - Steuerrecht mit Blick auf Lohnsteuer und Gewährung von Sachbezügen.
- Dabei gilt: nicht immer ist die optimale arbeitsrechtliche Gestaltung auch die optimale sozialversicherungsrechtliche oder steuerrechtliche Gestaltung.



Allgemeine arbeitsrechtliche Grundsätze

- Arbeitsverträge mit den wesentlichen Bedingungen schriftlich machen.
- Besonders wichtig bei befristeten Arbeitsverträgen und geringfügig entlohnenden und kurzfristig Beschäftigten.
- Kündigungen sind nur wirksam, wenn sie schriftlich erfolgen.
- Schriftlich heißt im Arbeitsrecht in Papierform und unterschrieben. E-Mail oder SMS haben keine Wirkung.



Mindestlohngesetz

- Im vergangenen Jahr trat das Mindestlohngesetz (MiLoG) in Kraft.
- Der Mindestentgelttarifvertrag wurde Ende 2014 für allgemeinverbindlich erklärt.
- Daher zunächst nochmal ein kurzer Überblick über die wesentlichen Punkte des MiLoG und des Mindestentgelttarifvertrags.



Mindestlohngesetz

- Gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 € gilt für alle.
- **Ausnahmen:**
 - Auszubildende,
 - Ehrenamtlich tätige Personen,
 - Langzeitarbeitslose in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung,
 - Personen ohne Berufsausbildung, die dem Jugendarbeitsschutz unterfallen,
 - Praktikanten:
 - Pflichtpraktika und Praktika bis zu drei Monaten unter bestimmten Voraussetzungen,
 - Teilnehmer an einer Einstiegsqualifizierung nach § 54a SGB III und §§ 68 bis 70 Berufsbildungsgesetz.



Mindestentgelttarifvertrag

- **Persönlich** – alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – Ausnahme Schülerinnen und Schüler, die dem Jugendarbeitsschutz unterfallen und an allgemeinbildenden Schulen sind.
- **Gilt aber auch nicht für :**
 - Auszubildende,
 - Ehrenamtlich tätige Personen,
 - Praktikanten:
 - Pflichtpraktika und Praktika bis zu drei Monaten unter bestimmten Voraussetzungen,
 - Teilnehmer an einer Einstiegsqualifizierung nach § 54a SGB III und §§ 68 bis 70 Berufsbildungsgesetz.
- **Gilt aber für Langzeitarbeitslose.**



Mindestlohngesetz - Mindestentgelttarifvertrag

- In der Praxis geht es häufig um die Frage, ist der Mindestentgelttarifvertrag auf den jeweiligen Betrieb anwendbar?
- Klare Haltung der Arbeitgeberverbände: wenn der Betrieb bei der SVLFG versichert ist, gilt der Mindestentgelttarifvertrag und zwar auch für Nebenunternehmen.
- Ausnahme: Betrieb fällt unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags für den Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau.
- Vorlage des Beitragsbescheids bisher auch in Kontrollen ausreichend.



Aufzeichnungspflichten

- Es bleibt dabei: Solange der Mindestentgelttarifvertrag Anwendung findet, richtet sich für Gartenbau und Landwirtschaft die Aufzeichnungspflicht nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG).
- Nach § 19 AEntG gilt sie für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, so die Auffassung des BMAS. Aufzuzeichnen sind: Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit.
- Verbesserung bei einem Teil der mitarbeitenden Familienangehörigen durch neue Mindestlohdokumentationspflichten-Verordnung (MiLoDokV) seit dem 1. August 2015.



Aufzeichnungspflichten

- **Keine Aufzeichnungspflichten mehr für Ehegatten oder Lebenspartner, Eltern und Kinder des Arbeitgebers** und zwar auch dann, wenn grundsätzlich die Aufzeichnungspflichten des AEntG anzuwenden sind.
- Gilt analog auch bei juristischen Personen oder rechtsfähigen Personengesellschaften. Entsprechende Familienmitglieder des vertretungsberechtigten Organs der juristischen Person oder eines Mitglieds eines solchen Organs oder eines vertretungsberechtigten Gesellschafters der rechtsfähigen Personengesellschaft.
- Selbstverständlich bleiben **sonstige gesetzliche Aufzeichnungspflichten bestehen**.



Aufzeichnungspflichten

- Die übrigen Erleichterungen der MiLoDokV gelten nicht für die Betriebe, die unter den Geltungsbereich des Mindestentgelttarifvertrags fallen.
- **Im Einzelnen sind dies:**
 - Keine Aufzeichnungspflicht nach MiLoG für Arbeitnehmer, die ein verstetigtes Monatseinkommen von mehr als 2.958 € beziehen.
 - Keine Aufzeichnungspflicht nach MiLoG, wenn verstetigtes regelmäßiges Monatsentgelt brutto 2.000 € überschreitet und wenn der Arbeitgeber dieses Monatsentgelt für die letzten vollen 12 Monate nachweislich gezahlt hat.
- Damit gilt **weiterhin Aufzeichnungspflicht für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei Mindestentgelttarifvertrag**.



Wann sind Familienangehörige Arbeitnehmer?

- Aktuelle Veröffentlichung der SVLFG zum Thema, aber auch Merkblätter der Ministerien.
- Anwendbarkeit des MiLoG auf mitarbeitende Familienangehörige (MiFa) hängt davon ab, ob ein Arbeitsverhältnis vorliegt oder familienhafte Mithilfe.
- Abgrenzung anhand von Indizien.
- Gilt für den MiFa der Arbeitnehmerstatus ist MiLoG anzuwenden.
- Auswirkungen auf Versicherung von MiFa in der LKV und Pflegeversicherung.
- Auswirkungen auf Versicherungspflicht von MiFa in der Renten- und Arbeitslosenversicherung.



Mindestlohngesetz und Mindestentgelttarifvertrag auch für besondere Arbeitsverhältnisse?

- Die Regeln zum Mindestlohn bzw. der Mindestentgelttarifvertrag gelten **für alle Arbeitsverhältnisse**.
- Damit auch für:
 - geringfügig entlohnte und kurzfristige Beschäftigte,
 - Teilzeitbeschäftigte,
 - MiFa, die als Arbeitnehmer einzustufen sind,
 - Flüchtlinge.
- Besondere Auswirkungen daher bei den geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnissen. Hier begrenzt der Mindestlohn bzw. das Mindestentgelt die Anzahl der Stunden die gearbeitet werden dürfen.



Fälligkeit des Mindestlohns

- Fälligkeit des Mindestlohns zum vereinbarten Zeitpunkt – spätestens zum letzten Bankarbeitstag des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wird.
- In der Praxis ein Problem bei Saisonarbeitskräften. Hier besteht häufig der Wunsch, dass der gesamte Lohn erst bei Heimreise ausgezahlt wird.
- Lösung nur über mehr Verwaltungsaufwand möglich.



Wie sieht es mit der Anrechnung von Kost und Logis aus?

- **Insgesamt sind aus der Sicht des Zolls drei Varianten denkbar:**
 1. Anrechnung auf den Mindestlohn (direkte Verrechnung in der Lohnabrechnung) – nur anwendbar, wenn MiLoG einschlägig.
 2. Aufrechnung (zwei Forderungen die gegeneinander aufgerechnet werden) – auch bei Anwendung AEntG möglich.
 3. Zwei völlig voneinander losgelöste Verträge mit zwei Zahlungsströmen (Zoll prüft lediglich, ob der Mindestlohn auch tatsächlich ausgezahlt wurde).



Was muss ich bei Kost und Logis beachten?

- Auf den Internetseiten des Zolls sind die einzelnen Voraussetzungen detailliert dargelegt.
- Im Wesentlichen sind die Grenzen der Sachbezugsverordnung einzuhalten.
- Während der Geltung des Mindestentgelttarifvertrags ist nur die Aufrechnung bei Kost und Logis möglich oder es sind zwei völlig voneinander losgelöste Vertragsverhältnisse mit eigenen Zahlungsflüssen erforderlich.



Was kann ich auf den Mindestlohn anrechnen?

- **Behandlung von Einmalzahlungen**
Einmalzahlungen können nur dann angerechnet werden, wenn sie im jeweiligen Lohnzahlungszeitraum nach dem MiLoG unwiderruflich dem Arbeitnehmer zustehen.
Beispiel: Weihnachtsgeld, das nur gezahlt wird, wenn Arbeitnehmer im November noch für den Arbeitgeber arbeitet, kann nicht angerechnet werden.
- **Zulagen** nur wenn allgemeine Gegenleistung für Arbeit.
Damit nicht anzurechnen: Sonn- und Feiertagszuschläge, Nachtarbeitszuschläge, Schmutzzulage, Gefahrenzulage etc.



Urteile von Arbeitsgerichten zum Mindestlohn

- **ArbG Berlin Urteil vom 4. März 2015 – 54 Ca 14420/14**
Keine Änderungskündigung mit der Zielsetzung bestimmte Lohnbestandteile auf den Mindestlohn anzurechnen.
- **ArbG Berlin Urteil vom 17. April 2015 – 28 Ca 2405/15**
Kündigung ist unwirksam, wenn sie vom Arbeitgeber als Reaktion auf die Geltendmachung des gesetzlichen Mindestlohns ausgesprochen wurde.



Urteile von Arbeitsgerichten zum Mindestlohn

- **ArbG Düsseldorf Urteil vom 20. April 2015 – 5 Ca 1675/15**

Leistungsbonus hat Entgeltcharakter, da er unmittelbaren Bezug zur Arbeitsleistung aufweise. Es müsse nicht entschieden werden, ob auch solche Zahlungen mindestlohnrelevant seien, die kein „Lohn im eigentlichen Sinn“ seien. Nach Auffassung des ArbG sind alle Zahlungen mindestlohnwirksam, die als Gegenleistung für die erbrachte Arbeitsleistung mit Entgeltcharakter zum gesetzlichen Fälligkeitszeitpunkt erbracht worden sind.



Urteile von Arbeitsgerichten zum Mindestlohn

- **Sächsisches LArbG 2. Kammer Urteil vom 24. Juni 2015 – 2 SA 156/15**
 - Änderungsvertrag sah zwar Mindestlohn von 8,50 € vor, regelte aber gleichzeitig, dass bis zu 10 Stunden Mehrarbeit pro Monat mit der vereinbarten Entlohnung der Regelarbeitszeit abgegolten seien.
 - Mitarbeiterin hat nicht unterzeichnet, Arbeitgeber hat gekündigt.
 - Streitig, ob das Kündigungsschutzgesetz auf das Arbeitsverhältnis angewendet werden muss oder nicht.



Urteile von Arbeitsgerichten zum Mindestlohn

- **Sächsisches LArbG 2. Kammer Urteil vom 24. Juni 2015 – 2 SA 156/15**
 - Gericht lässt die Frage, ob Kündigungsschutzgesetz anwendbar ist oder nicht, offen.
 - Kündigung sei schon deshalb unwirksam, weil sie gegen das Maßregelverbot verstoße und zwar wegen der Ausgestaltung des Änderungsangebots.
 - Vordergründig stelle der Änderungsvertrag zwar auf die Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohns ab, durch die erhebliche Verpflichtung zur unentgeltlichen Mehrarbeit werde der Mindestlohn aber gleichzeitig umgangen.



Urteile von Arbeitsgerichten zum Mindestlohn

- **ArbG Bautzen Urteil vom 25. Juni 2015 – 1 Ca 1094/15**
 - Arbeitgeber gewährt Stundenlohn vom 7,15 € und 7,00 €. Ferner erhält Arbeitnehmer eine als Zulage nach MiLoG bezeichnete Zahlung von 215,55 € brutto.
 - Zuschläge für Nacharbeit werden auf Basis des Stundenlohns von 7,00 € berechnet.
 - Außerdem wird pro Monat ein Urlaubsgeld in Höhe von 33,93 € gezahlt.



Urteile von Arbeitsgerichten zum Mindestlohn

- **ArbG Herne Urteil vom 7. Juli 2015 – 3 Ca 684/15**
 - Hauptstreitgegenstand: Umstellung auf Jahresgehälter statt Sonderzahlungen wie Weihnachts- und Urlaubsgeld.
 - „Die bisherigen jährlichen Sonderzahlungen (Weihnachtsgeld, ggf. Urlaubsgeld) werden anteilig zu 1/12 monatlich gezahlt, so dass sie ab dem 1. November 2011 eine entsprechend höhere monatliche Grundvergütung erhalten. Wir sind uns einig, dass ab dem 1. Januar 2011 etwaige Ansprüche auf Sonderzahlungen nicht mehr bestehen.“



Urteile von Arbeitsgerichten zum Mindestlohn

- **ArbG Nienburg Urteil vom 13. August 2015 – 2 Ca 151/15**
 - ArbG hat sich mit der Frage beschäftigt, wann die Sonderregelung für Zeitungszusteller anzuwenden ist.
 - Ausschließlichkeit der Zustellung von periodischen Zeitungen und Zeitschriften mit der Begründung verneint, da gleichzeitig auch Werbeprospekte ausgeteilt würden.
 - Trotz Abschluss zweier Arbeitsverträge auch kein Unterschreiten des Mindestlohns nur mit Blick auf die Zeitungszustellung – einheitliches Arbeitsverhältnis.



Urteile von Arbeitsgerichten zum Mindestlohn

- **ArbG Herford vom 11. September 2015 – 1 Ca 667/15**
 - ArbG hat sich mit der Frage der Anrechenbarkeit von Akkordlohn auf den Mindestlohn beschäftigt.
 - Im konkreten Ausgangsfall war ein Stundenlohn von 6,22 € vereinbart. Grundlohn und Leistungszulage wurden getrennt abrechnet.
 - Im Jahr 2012 wurde der Stundenlohn für nicht im Akkord beschäftigte Mitarbeiter von 8,40 € auf 8,50 € erhöht, der Grundstundenlohn für Akkordmitarbeiter blieb unverändert.



Urteile von Arbeitsgerichten zum Mindestlohn

- **ArbG Herford vom 11. September 2015 – 1 Ca 667/15**
 - ArbG weist darauf hin, dass der Gesetzgeber die Frage nicht eindeutig im Gesetz geregelt hat.
 - Veröffentlichung der Rechtsauffassung der Bundesregierung auf der Internetseite ersetze eine solche konkrete Regelung nicht.
 - Gericht hält Anrechnung von Akkordzulagen mit Hinweis auf die Entsenderichtlinie und die Gegenäußerung der Bundesregierung zu den Anmerkungen des Bundesrates nicht für zulässig.



Urteile von Arbeitsgerichten zum Mindestlohn

- **LArbG Berlin-Brandenburg Urteil vom 8. Oktober 2015 – 9 Sa 570/15, 9 Sa 569/15, 9 Sa 591/15, 9 Sa 1727/15**
 - Das LArbG Berlin-Brandenburg hat entschieden, dass eine Änderungskündigung, mit der der Arbeitgeber aufgrund des höheren Stundenlohns nach dem MiLoG bisher gezahltes Urlaubs- und Weihnachtsgeld streichen will, unwirksam ist.



Arbeitszeitgrenzen nach dem Arbeitszeitgesetz

- Die **Arbeitszeitgrenze von zehn Stunden werktäglich** und damit auch **maximal 60 Stunden in der Woche**, wird in Saisonzeiten als Problem gesehen.
- Anträge auf Landesebene sind möglich, praktische Handhabung teilweise unterschiedlich.
- Betriebe müssen je nach Bundesland nach Antrag mit verstärkten Kontrollen durch zuständige Stellen rechnen.
- Die Gebühren sind in den einzelnen Bundesländern sehr unterschiedlich.
- Betriebe handhaben das Thema sehr unterschiedlich.



Voraussetzungen für Arbeitszeitkonten

- **Nach MiLoG:**
Übertragung von Mehrarbeitsstunden auf ein Arbeitszeitkonto: nicht mehr als 50 % der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit.

Die eingestellten Arbeitsstunden müssen spätestens innerhalb von 12 Kalendermonaten nach ihrer monatlichen Erfassung durch bezahlte Freizeitgewährung oder Zahlung des Mindestlohns ausgeglichen werden.

Es muss ein monatlich verstetigtes Arbeitseinkommen auf Basis der vereinbarten Stunden gezahlt werden.



Voraussetzungen für Arbeitszeitkonten

- **Nach Mindestgelttarifvertrag:**
Gleiche Einschränkung wie MiLoG und zusätzlich aufgrund einer tarifvertraglichen Regelung.

Daher Arbeitszeitkonto nur anwendbar, wenn gültige tarifvertragliche Regelung überhaupt vorhanden ist.
- Generell muss die Führung eines Arbeitszeitkontos auch schriftlich vereinbart sein. Diese schriftliche Vereinbarung liegt oft nicht vor, obwohl Arbeitszeitkonto geführt wird.



Sozialversicherungsrecht

- Verlängerung des Zeitraums für sozialversicherungsfreie kurzfristige Beschäftigungen.
- Befristet bis zum 31. Dezember 2017 Verlängerung auf 70 Arbeitstage oder drei Kalendermonate aber:
Merkmal der Berufsmäßigkeit bleibt.
- Damit weiter nur für einen eingeschränkten Kreis überhaupt möglich.
- Besonderheit: Vortätigkeit in andere EU-Staaten steigt.
- Bei ausländischen Saisonarbeitskräften muss vorab geprüft werden, ob überhaupt deutsches Sozialversicherungsrecht anwendbar ist.



Sozialversicherungsrecht

- Der Arbeitgeber hat weiterhin die Pflicht zu prüfen, ob das jeweilige Arbeitsverhältnis sozialversicherungspflichtig ist oder nicht.
- Außerdem muss er prüfen, ob deutsches Sozialversicherungsrecht anwendbar ist oder die Saisonarbeitskraft dem heimischen Sozialversicherungsrecht unterliegt.
- Hieran hat sich auch durch das MiLoG nichts geändert.



Steuerrecht

- Auch an den steuerrechtlichen Fragen hat sich durch das MiLoG nicht geändert.
- Eventuelle Steuererklärungspflicht für Saisonarbeitskräfte.
- Lohnsteuerpauschalierung mit günstigem Satz nur bei ausschließlich Erntetätigkeiten.
- Versteuerung der geldwerten Vorteile bei Sachbezügen
Und, und, und



Was kontrolliert der Zoll?

- Kontrolliert wird vor allem, ob die **Aufzeichnungspflichten** eingehalten werden und ob für die **aufgezeichneten Stunden auch der Mindestlohn** gezahlt wurde.
- Teilweise herrscht noch **Unkenntnis über den bestehenden Mindestentgelttarifvertrag für Gartenbau und Landwirtschaft** und den sich daraus zulässigerweise ergebenden niedrigeren Löhnen.
- Weiterer Kontrollschwerpunkt: geringfügig entlohnte Beschäftigte.



Wie geht es weiter mit dem Mindestlohn?

- Mindestentgelttarifvertrag ist zum 31. Dezember 2017 erstmals kündbar.
- Bis zu diesem Zeitpunkt Lohnsteigerungen aufgrund des vereinbarten Tarifvertrags.
- **Verlängerung des Mindestentgelttarifvertrags mit dem Ziel, weiterhin den gesetzlichen Mindestlohn zu unterschreiten, nicht möglich.**
- Ab dem 1. Januar 2018 gilt damit auch für Gartenbau und Landwirtschaft der gesetzliche Mindestlohn.
- Erste Diskussion und Entscheidung über die Anpassung des gesetzlichen Mindestlohns in 2016.



Wie geht es weiter mit dem Mindestlohn?

- Ebenfalls am **31. Dezember 2017** läuft die **Verlängerung der Beschäftigungszeiten für die sozialversicherungsfreie Beschäftigung kurzfristig Beschäftigter** aus.
- Eine Verlängerung eher unwahrscheinlich und auch fraglich, ob dies den Betrieben überhaupt in Zukunft hilft.
- Aufgrund des steigenden Mindestlohns werden geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse für Unternehmer immer unattraktiver.
- Insbesondere von Seiten der Gewerkschaft und der SPD wird Landwirtschaft stärker in den Focus genommen hinsichtlich der Arbeitszeiten.



Wie geht es weiter mit dem Mindestlohn?

- Es gibt starke gesellschaftliche Kräfte, die die **Diskussion um Arbeitsbedingungen in der Landwirtschaft** befördern.
- In dem Zusammenhang gibt es auch Forderungen nach:
 - Verbot von Werkverträgen und Leiharbeit.
 - Besserem Gesundheitsschutz
 - Verstärkten und unangemeldeten Kontrollen durch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit
 - Erfassung aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Aufnahme einer Beschäftigung bei der SVLFG
 - Stärkere Beteiligung von Betriebsräten



Wie können die Betriebe reagieren?

- Überprüfung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsprozesse.
- Veränderte Personalplanung und Personaleinsatz.
- Betriebswirtschaftliche Bewertung der einzelnen Arbeitsfelder.
- Mehr Engagement in der Tarifpolitik – Arbeitszeitflexibilisierung, ganzjährige Beschäftigung, branchenangepasste Gestaltung der Arbeitszeitmodelle.
- Dokumentation, welche Kulturen nicht mehr kostendeckend produziert werden können.



Sie haben noch Fragen?

Ansonsten

**Vielen Dank
für Ihre
Aufmerksamkeit**