



**Land- und Forstwirtschaftlicher Arbeitgeberverband
Sachsen-Anhalt e.V.**

**Haus der Landwirtschaft
39108 Magdeburg
Tel./Fax: 0391/4005801
Funk: 0162/4385964
e-mail: agv.sachsenanhalt@mais.de**

Land- und Forstwirtschaftlicher Arbeitgeberverband Sachsen-Anhalt e.V.
Maxim-Gorki-Str.13, 39108 Magdeburg

Rundschreiben 02/2009

07.10.2009

Inhalt:

- 1. Insolvenzgeldumlage und Umlageverfahren U 1 und U 2 für Saisonarbeitskräfte mit E 101**
- 2. Gleitender Übergang in den Ruhestand - Entscheidungen zur Altersteilzeit jetzt treffen**
- 3. Hinweise zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen bei Produktionseinstellungen**
- 4. Aktuelle Entwicklungen zur Kurzarbeit in der Landwirtschaft**
- 5. Saisonarbeitskräfte gewinnen**
- 6. Unbefristete Arbeitsberechtigung für ausländische Saisonarbeitskräfte möglich**
- 7. Gewährung von Arbeitslosengeld - Änderung der Anwartschaftszeit bei kurzfristiger Beschäftigung**
- 8. Änderung des Gesetzes über die Errichtung einer Zusatzversorgungskasse für Arbeitnehmer in der Land- und Forstwirtschaft (ZVALG)**
- 9. Verordnung über die Berufsausbildung zur Fachkraft Agrarservice in Kraft**
- 10. Rechtssprechung: Praktikum oder Arbeitsverhältnis**

Vorsitzender: Dr. Wolfgang Nehring
Stellvertreter: Freiherr Albrecht von Bodenhausen
Geschäftsführerin: RAin Helgard Wiegand

Bankverbindung: Sparkasse Magdeburg
BLZ: 810 532 72
Konto Nr.: 34 25 33 09

1. Insolvenzgeldumlage und Umlageverfahren U 1 und U 2 für Saisonarbeitskräfte mit E 101

1. Der Spitzenverband der gesetzlichen Krankenversicherung hat auf Anfrage darüber informiert, dass für ausländische Saisonarbeitnehmer, die während ihrer Arbeit in Deutschland weiterhin dem Sozialversicherungsrecht ihres Heimat-/Wohnsitzstaates unterliegen (dokumentiert durch die Bescheinigung E 101), keine Insolvenzgeldumlagepflicht nach den §§ 358 ff. SGB III besteht.
2. Nach bisheriger allgemeiner Auffassung wurden ausländische Saisonarbeitnehmer, die für die Zeit ihrer Saisontätigkeit in Deutschland weiterhin dem Sozialversicherungsrecht ihres Heimatstaates unterlagen (nachgewiesen durch die Bescheinigung E 101), in die Umlageverfahren U 1 (Ersatz von Entgeltfortzahlungen im Krankheitsfall) und U 2 (im Fall von Mutterschaft) einbezogen. Das bedeutete, dass der Arbeitgeber das Entgelt dieses Personenkreises in die Berechnung der Umlage einbeziehen musste. Im Fall von Krankheit/ Mutterschaft der Saisonarbeitskraft und Fortzahlung des Entgeltes hatte der Unternehmer dann einen Erstattungsanspruch gegenüber der Krankenkassen, an die die entsprechende Umlage gezahlt wurde. Teilnahmeberechtigt am U1-Verfahren sind Arbeitgeber, die für einen Zeitraum von mindestens 8 Kalendermonaten regelmäßig nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigen. Die Teilnahme am U 2 - Verfahren ist für alle Arbeitgeber verpflichtend.
Nunmehr haben die Spitzenverbände der Sozialversicherung in ihrer Fachkonferenz „Beiträge“ am 26. August 2009 diese Rechtsauffassung geändert. Ab sofort werden ausländische Saisonarbeitnehmer, die die Bescheinigung E 101 vorlegen und somit weiterhin nach dem Sozialversicherungsrecht ihres Heimatstaates zu versichern sind, nicht mehr in die Umlageverfahren U 1 und U 2 einbezogen. Für diesen Personenkreis gilt das Recht des Wohn- oder Herkunftsstaates auch hinsichtlich etwaiger Ansprüche auf Geldleistungen im Krankheitsfall und bei Mutterschaft.

2. Gleitender Übergang in den Ruhestand - Entscheidungen zur Altersteilzeit jetzt treffen

Mit dem Altersteilzeitgesetz hat der Gesetzgeber die Möglichkeit geschaffen, älteren Arbeitnehmern einen gleitenden Übergang in den Ruhestand zu ermöglichen und gleichzeitig für den Arbeitgeber die Kosten für die Altersteilzeit zu mindern.

Über die Voraussetzungen und Möglichkeiten wurde in der Vergangenheit bereits mehrfach informiert.

Geförderte Leistungen nach dem Altersteilzeitgesetz werden nur noch bis 31. Dezember 2009 gewährt - d.h. die Altersteilzeit muss bis zu diesem Datum angetreten worden sein.

(Altersteilzeit ohne die Förderung und Erstattung der Aufstockungsbeträge durch die Bundesagentur für Arbeit sind auch nach diesem Datum jederzeit möglich.)

Die folgenden Voraussetzungen müssen erfüllt sein, damit die Bundesagentur für Arbeit die Durchführung von Altersteilzeit fördert:

Arbeitnehmer

- Vollendung des 55. Lebensjahres
- Halbierung der wöchentlichen Arbeitszeit
- versicherungspflichtige Beschäftigung von mindestens 1.080 Kalendertage (ca. 3 Jahre) innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeit

Der zeitweise Bezug von Arbeitslosengeld, Arbeitslosengeld II, Arbeitslosenhilfe oder eine die Versicherungspflicht zur Arbeitslosenhilfe begründende Entgeltersatzleistung (z. B. Krankengeld) innerhalb der letzten fünf Jahre vor dem Übergang in die Altersteilzeitarbeit ist nicht förderschädlich.

Arbeitgeber

- Aufstockung des Teilzeitarbeitsentgelt um mindestens 20 % des Teilzeit-Regelarbeitsentgelts
- Aufstockung der Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) auf der Basis von 80 % des Teilzeit-Regelarbeitsentgelts; begrenzt auf den Unterschiedsbetrag von 90 % der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze zur GRV und dem Teilzeit-Regelarbeitsentgelt
(Höhere Aufstockungsbeiträge können vereinbart werden, allerdings nur bis zur Beitragsbemessungsgrenze und Erstattung des die gesetzliche Regelung übersteigenden Betrage durch die Arbeitsagentur)
- Wiederbesetzung des durch die Altersteilzeit freigemachten oder durch Umsetzung freigewordenen Arbeitsplatzes durch:
 - o die Einstellung eines bei einer Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldeten Arbeitnehmers oder
 - o die Einstellung beziehungsweise Übernahme eines Arbeitnehmers nach Abschluss der Ausbildung,
 - o bei Kleinunternehmen mit bis zu 50 Arbeitnehmern die Beschäftigung eines Auszubildenden
 - o die Einstellung eines Beziehers von Arbeitslosengeld II (seit 01.01.2005), wenn der zuständige Träger der Leistung vor der Einstellung eine entsprechende Kostenzusage erteilt hat.

Die Aufstockungsbeträge sind steuer- und sozialversicherungsfrei. Das gilt auch für die Zeit nach dem 31.12.2009.

Altersteilzeit kann für die **Dauer von 6 Jahren** durchgeführt werden im kontinuierlichen oder Blockmodell. Dafür wurde in Sachsen-Anhalt liegt für den Bereich der Land- und Forstwirtschaft ein Tarifvertrag über Altersteilzeit abgeschlossen

Seit dem Jahr 2009 kann Altersteilzeit aufgrund der Änderung des Tarifvertrages auch für die **Dauer von 8 Jahren** durchgeführt werden. Allerdings umfasst der Förderzeitraum höchstens 6 Jahre. Für den Zeitraum über 6 Jahre hinaus, sind in solchen Fällen die Aufstockungsbeträge durch den Arbeitgeber (ohne Erstattung durch AA) zu zahlen
Altersteilzeit wird nur gefördert (Aufstockungsbeträge erstattet), wenn sie mindestens bis zum frühestmöglichen Bezug einer Rente durch den Arbeitnehmer (auch geminderte) heranreicht.

Verfahren:

Die Agentur für Arbeit entscheidet auf **Antrag** des Arbeitgebers (**Anerkennungsantrag**), ob die Voraussetzungen für die Erbringung von Förderleistungen vorliegen.

Der Antrag ist innerhalb von **drei Monaten** nach Vorliegen der Fördervoraussetzungen zu stellen.

Wird der Antrag danach gestellt, wirkt er erst vom Beginn des Monats der Antragstellung an.

Da die Wiederbesetzung des freigemachten/freigewordenen Arbeitsplatzes im Blockmodell erst ab Beginn der Freistellungsphase erfolgt, kann die Agentur für Arbeit auf Antrag des Arbeitgebers (**Vordruck AtG 100**) auch **vorab entscheiden**,

Ein Rechtsanspruch auf Altersteilzeit besteht nicht. Die Durchführung von Altersteilzeit obliegt der Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

Für weitergehende Information und Einzelfallberatung wenden Sie sich bitte an Frau Wiegand, Tel. 0162-4385964.

3. Hinweise zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen bei Produktionseinstellungen

Im Zusammenhang mit der Stilllegung von Betriebsteilen (insbesondere Einstellung der Milchproduktion) ist die gleichzeitige bzw. in kurzer zeitlicher Abfolge notwendige Entlassung von mehreren Arbeitnehmern aktuell in den Focus arbeitsrechtlicher Betrachtung geraten.

Es wird den Arbeitgebern deshalb empfohlen die folgenden Hinweise zu beachten:

1. Zunächst ist anhand der Anzahl der insgesamt Beschäftigten und der Anzahl der zu entlassenden Arbeitnehmer zu prüfen, ob anzeigepflichtige Massenentlassungen im Sinne des § 17 Kündigungsschutzgesetz vorliegen. (Bei 20-60 Beschäftigten - Entlassung von mehr als 5 Arbeitnehmern, bei mehr als 60 Beschäftigten - ab Entlassung von 10 % der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer).
2. Außerdem ist zu prüfen, ob allgemeiner Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz besteht (alt: mehr als 5 Beschäftigte, seit 01.01.2004: mehr als 10 Beschäftigte – Übergangsvorschriften auch beachten !). In diesen Fällen ist eine Sozialauswahl unter allen beim Arbeitgeber beschäftigten Arbeitnehmern unter Berücksichtigung, ob die zu entlassenden Arbeitnehmer auch andere Tätigkeiten ausüben können und ob andere Beschäftigte weniger schutzwürdig sind als sie, durchzuführen.
3. Grundsätzlich sind bei arbeitgeberseitigen Kündigungen die gesetzlichen Kündigungsfristen nach § 622 BGB einzuhalten.
4. Besteht aufgrund der Einstellung der Produktion bei langer ordentlicher Kündigungsfrist (Kann bis zu 7 Monate betragen!) für die Dauer der Kündigungsfrist keine Beschäftigungsmöglichkeit und kann der Arbeitgeber die finanzielle Belastung für die Aufrechterhaltung der Lohnzahlung in einem solchen Falle nicht aufbringen, so ist der Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung (eventuell auch mit einer Auslaufrist) im Einzelfall zu prüfen.
5. Besser ist es in diesen Fällen jedoch, den Abschluss eines Aufhebungsvertrages, der zu einem früheren Zeitpunkt als dem Ablauf der gesetzlichen Kündigungsfrist zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen kann, zu erwägen.
Dazu empfiehlt es sich, mit der zuständigen Arbeitsagentur vorab ein Gespräch mit Hinweis auf die notwendigen Entlassungen und die konkrete wirtschaftliche Lage des Unternehmens zu führen. So kann nach Sperrzeitprüfung durch die Arbeitsagentur vermieden werden, dass die Arbeitnehmer aufgrund der Nichteinhaltung von Kündigungsfristen mit einer Sperre des Arbeitslosengeldes nach § 144 SGB III rechnen müssen.

Selbstverständlich setzen alle die genannten Maßnahmen voraus, dass der Arbeitgeber zuvor alle Möglichkeiten einer Weiterbeschäftigung der Arbeitnehmer geprüft und ausgeschöpft hat.

In jedem Falle empfiehlt es sich bei derartig einschneidenden Maßnahmen frühzeitig Verbindung mit der Arbeitsagentur aufzunehmen sowohl seitens der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer.

4. Aktuelle Entwicklungen zur Kurzarbeit in der Landwirtschaft

Der Gesamtverband der Deutschen Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände hat sich über die BDA dafür eingesetzt, dass Betriebe der Land- und Forstwirtschaft nicht grundsätzlich vom Kurzarbeitergeld (Kug) ausgeschlossen werden.

Die Bundesagentur führt dazu aus:

„Die Arbeitnehmer in Betrieben der Land- und Forstwirtschaft sind bei einem vorübergehenden, unvermeidbaren Arbeitsausfall mit Entgeltausfall infolge wirtschaftlicher Ursachen nicht vom Kug - Bezug ausgeschlossen. Bei Vorliegen aller anspruchsbegründenden Voraussetzungen (§ 169 Satz 1 SGB III) kann auch ihnen Kug gezahlt werden.“

Soweit ein Betrieb der Land- und Forstwirtschaft von einem branchenüblichen oder saisonbedingten Arbeitsausfall betroffen zu sein scheint, steht dies der Leistungsgewährung nicht entgegen, wenn die Umstände des Einzelfalles ergeben, dass wirtschaftliche Ursachen überwiegen. Dies wird insbesondere in Zeiten einer besonders ungünstigen wirtschaftlichen Lage anzunehmen sein.“

Dies bedeutet für uns, dass auch bei einem branchen- oder saisonbedingten Arbeitsausfall Kug geleistet wird, wenn wirtschaftliche Ursachen überwiegen.

Welche Rahmenbedingungen müssen erfüllt sein?

Konjunkturelles Kurzarbeitergeld kann grundsätzlich gewährt werden, wenn zwischen Arbeitgeber und den betroffenen Beschäftigten eine arbeitsrechtliche Reduzierung der Arbeitszeit im Betrieb vereinbart wurde und damit ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall einhergeht.

Folgende Bedingungen müssen erfüllt sein:

- Der Arbeitsausfall beruht auf bestimmten gesetzlich anerkannten Ursachen wie z.B. auf wirtschaftlichen Gründen oder auf unabwendbaren Ereignissen (wie ungewöhnlichen Witterungsverhältnissen).
- Der Arbeitsausfall ist unvermeidbar und der Betrieb hat alles getan, um ihn zu vermindern oder zu beheben (z.B. in bestimmten Grenzen Nutzung von Erholungsurlaub oder Arbeitszeitguthaben)
- Der Arbeitsausfall ist vorübergehender Natur und innerhalb der Bezugsdauer kann grundsätzlich wieder mit dem Übergang zur regulären Arbeitszeit gerechnet werden.
- Der Arbeitsausfall wurde der Agentur für Arbeit angezeigt.
- Die Arbeitnehmerin/ der Arbeitnehmer setzt nach Beginn des Arbeitsausfalls eine versicherungspflichtige Beschäftigung fort und es erfolgt keine Kündigung.
- Neu ist, dass Kurzarbeitergeld auch dann geleistet wird, wenn weniger als ein Drittel der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Entgeltausfällen betroffen ist. Unternehmen, die das so genannte Drittelerfordernis nicht erfüllen, können so Kurzarbeitergeld an einzelne Beschäftigte zahlen, die einen Entgeltausfall von jeweils mehr als zehn Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts haben. Betriebe haben bei Anzeige des Arbeitsausfalls die Möglichkeit, zu entscheiden, ob sie von dem Aussetzen des Drittelerfordernisses Gebrauch machen wollen oder wie bisher die Erheblichkeit des Arbeitsausfalls durch Erfüllung der genannten Erheblichkeitsschwelle nachweisen und für weitere Arbeitnehmer auch geringfügige Arbeitsausfälle abrechnen können.

Was ist neu am Kurzarbeitergeld?

Im Rahmen des Konjunkturpakets II wurden folgende weitere Verbesserungen beim Kurzarbeitergeld beschlossen. Sie gelten rückwirkend ab 1. Februar 2009:

- Die Agenturen für Arbeit erstatten die Hälfte der Beiträge zur Sozialversicherung, die auf die Kurzarbeit entfallen. Damit werden die Unternehmen noch weiter entlastet. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich während der Kurzarbeit weiterbilden, können für diese Zeiten die Beiträge zur Sozialversicherung sogar zu 100 Prozent übernommen werden. Diese Regelungen gelten befristet bis Ende 2010.
- Arbeitszeitkonten müssen vor Bezug von Kurzarbeitergeld nicht erst ins Minus gebracht werden.
- Ab dem 1. Januar 2008 durchgeführte vorübergehende Änderungen der Arbeitszeit aufgrund von Beschäftigungssicherungsvereinbarungen wirken sich nicht negativ auf die Höhe des Kurzarbeitergeldes aus.
- Zudem werden Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte während der Kurzarbeit umfangreich gefördert.

Was ist zur Beantragung von Kurzarbeitergeld zu tun?

Konjunkturelles Kurzarbeitergeld wird vom Arbeitgeber beantragt. Beantragung und Gewährung erfolgen in einem zweistufigen Verfahren:

- Der Arbeitsausfall wird bei der örtlichen Agentur für Arbeit schriftlich angezeigt. Daraufhin entscheidet die Agentur für Arbeit unverzüglich, ob die Voraussetzungen für die Zahlung von Kurzarbeitergeld vorliegen. Der Arbeitgeber errechnet das Kurzarbeitergeld und zahlt es an die Beschäftigten aus.
- Im Anschluss daran richtet der Arbeitgeber einen schriftlichen Antrag auf Erstattung des von ihm verauslagten Kurzarbeitergeldes an die Agentur für Arbeit. Diese erstattet ihm dann seine entsprechenden Auslagen.

Die Formulare können aus dem Internet unter der Adresse www.arbeitsagentur.de über den Pfad Startseite – Formulare - Formulare für Unternehmen heruntergeladen werden.

In welcher Höhe wird Kurzarbeitergeld gezahlt?

Grundsätzlich beträgt das konjunkturelle Kurzarbeitergeld 60 Prozent des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts. Wenn ein Kind mit im Haushalt lebt, beträgt das Kurzarbeitergeld 67 Prozent des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts.

5. Saisonarbeitskräfte gewinnen

Land- und forstwirtschaftliche Betriebe, die Saisonarbeitskräfte aus den osteuropäischen Mitgliedsstaaten beschäftigen wollen, profitieren derzeit noch von einer arbeitserlaubnisrechtlichen Privilegierung des grünen Bereichs. Von der Privilegierung erfasst sind auch das Hotel- und Gaststättengewerbe sowie der Schaustellbereich. Arbeitnehmer aus den osteuropäischen Mitgliedsstaaten erhalten nur für die oben genannten Wirtschaftsbereiche eine sogenannte Arbeitserlaubnis-EU. In anderen Branchen ist die Beschäftigung als Arbeitnehmer grundsätzlich ausgeschlossen. Diese Einschränkung der Arbeitnehmerfreizügigkeit hatte sich Deutschland bei den Beitrittsverhandlungen für einen Übergangszeitraum vorbehalten.

Darauf sollten Sie sich vorbereiten:

Ab dem 1. Mai 2011 können Polen und voraussichtlich ab 1. Januar 2012 auch Rumänen und Bulgaren in allen Ländern und allen Bereichen der EU arbeiten. Bauwirtschaft, Gebäudereinigungsgewerbe und viele andere Branchen in Deutschland, die bisher nicht auf diesen Personenkreis zugreifen konnten, werden diesbezüglich Arbeitskräfte für sich gewinnen wollen. Dadurch wird die Konkurrenz für die Unternehmen im grünen Bereich größer werden.

Darauf müssen Sie sich einstellen:

Die Bundesagentur für Arbeit wird ihre Aktivitäten bei der Vermittlung von Saisonarbeitskräften mit Geltung der uneingeschränkten Arbeitnehmerfreizügigkeit vermutlich erheblich reduzieren bzw. gegebenenfalls ganz einstellen. Das in der Praxis bewährte Schnellvermittlungsverfahren wird es voraussichtlich auch nicht mehr geben. Der Abschluss neuer bilateraler Verträge zwischen Deutschland und Nicht-EU-Staaten (z. B. Ukraine und Weißrussland) wird von der Politik derzeit abgelehnt. Die aufgrund der derzeitigen Konjunkturkrise innerhalb Europas angespannte Arbeitsmarktforderung wird eine Öffnung des europäischen Arbeitsmarktes gegenüber Drittstaaten voraussichtlich in weite Ferne rücken.

Aus den vorgenannten Gründen hat sich der Gesamtverband der Deutschen Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände zur Gründung einer Gesellschaft in Form der SinD GmbH entschlossen. Hauptzweck der Gesellschaft ist es, eine Internetplattform zu schaffen, auf der sich die Betriebe in Polen, Rumänien, Bulgarien und Deutschland in der jeweiligen Landessprache mit einem Betriebsprofil und Bildern darstellen und für sich werben können. Damit sollen die bisherigen Anstrengungen der land- und forstwirtschaftlichen Betriebe unterstützt und die Möglichkeiten verbessert werden, Saisonarbeitskräfte in deren Heimatländern zu gewinnen. Das Ziel ist es, dass potentielle Saisonarbeitskräfte eine realistische Vorstellung über Arbeitgeber der Land- und Forstwirtschaft in Deutschland bekommen und die Möglichkeit einer Kontaktaufnahme erhalten.

Die Konkurrenz um Saisonkräfte wird in den nächsten Jahren steigen. Darüber sollte das gut verlaufene Jahr 2009 nicht hinwegtäuschen. Die SinD GmbH bietet Ihnen eine kostengünstige und einfache Möglichkeit, Ihren Betrieb auf einer Internetplattform in Polen, Rumänien, Bulgarien und Deutschland in der jeweiligen Landessprache mit einem Betriebsprofil und Bildern zu präsentieren.

Die Internetplattform www.saisonarbeit-in-deutschland.de ist seit dem 25.08.2009 freigeschaltet.

Weitere Informationen und die Infobroschüre zum Download erhalten Sie unter www.sind-gmbh.de.

6. Unbefristete Arbeitsberechtigung für ausländische Saisonarbeitskräfte möglich

Mit Beginn des Jahres 2009 wurde § 18 Beschäftigungsverordnung dahingehend geändert, dass ausländische Saisonarbeitskräfte für insgesamt 6 Monate im Jahr beschäftigt werden können. Aufgrund dessen besteht für diesen Personenkreis nunmehr vor Umsetzung der Arbeitnehmerfreizügigkeit die Möglichkeit, die Voraussetzungen für eine unbefristete Arbeitsberechtigung-EU nach § 12a ArGV (Arbeitsgenehmigungsverordnung) zu erfüllen. Bedingung dafür ist u. a. eine ununterbrochene Zulassung von 12 Monaten zum deutschen Arbeitsmarkt. Die Beschäftigung muss von Anfang an nach deutschem Recht sozialversicherungspflichtig sein. Die Erfüllung aller Voraussetzungen ist derzeit nur möglich, wenn die betroffene Person vom 01.07. - 31.12. und direkt im Anschluss vom 01.01. - 30.06. des Folgejahres arbeitet. In diesem Fall wird die sechsmonatige Beschäftigungsdauer für ausländische Saisonarbeitskräfte eingehalten und es liegt eine zwölfmonatige ununterbrochene sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vor. Von der Bundesagentur für Arbeit wurde diese Auffassung bestätigt.

Aufgrund der Zeitschiene ist der dargestellte Weg für Polen nicht mehr von Bedeutung (Arbeitnehmerfreizügigkeit ab 01.05.2011), jedoch für Rumänen und Bulgaren kann er von Bedeutung sein.

7. Gewährung von Arbeitslosengeld - Änderung der Anwartschaftszeit bei kurzfristiger Beschäftigung

Nach den bisherigen gesetzlichen Regelungen besteht Anspruch auf Arbeitslosengeld, wenn ein vormals beschäftigter Mitarbeiter arbeitslos wird, sich beim örtlich zuständigen Arbeitsamt arbeitslos meldet und die Anwartschaftszeit zur Gewährung von Arbeitslosengeld innerhalb der gesetzlich vorgegebenen Rahmenfrist erfüllt. Nach der noch geltenden Rechtslage ist die Anwartschaftszeit erfüllt, wenn der Antragsteller auf Gewährung von Arbeitslosengeld innerhalb einer Rahmenfrist von zwei Jahren für mindestens zwölf Monate in einem versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis gestanden hat. Dies hatte zur Folge, dass versicherungspflichtig beschäftigte Aushilfen in Landwirtschaft und im Gartenbau regelmäßig keinen Anspruch auf Gewährung von Arbeitslosengeld hatten. Durch das Gesetz zur Änderung des 4. Buches Sozialgesetzbuch zur Errichtung einer Versorgungsausgleichskasse und anderer Gesetze werden die Regelungen zur Anwartschaftszeit geändert. Für Arbeitslose, die nachweisen, dass sie innerhalb der Rahmenfrist von regelmäßig zwei Jahren überwiegend in versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen standen, die auf nicht mehr als sechs Wochen befristet waren, beträgt die Anwartschaftszeit ab sofort nicht mehr zwölf, sondern lediglich sechs Monate. Zusätzlich wird vorausgesetzt, dass das in den letzten 12 Monaten vor der Beschäftigungslosigkeit erzielte Arbeitsentgelt die zum Zeitpunkt der Antragstellung auf Gewährung von Arbeitslosengeld maßgebliche Bezugsgröße von derzeit 2.520 € brutto monatlich nicht übersteigt.

Die Regelung betrifft etwa Sozialhilfeempfänger, die innerhalb der gesetzlichen Rahmenfrist von zwei Jahren mehrfach in Betrieben von Landwirtschaft und Gartenbau tätig waren.

Erfüllten diese während der Rahmenfrist nicht die notwendige Anwartschaft von bisher zwölf Monaten, verblieben sie nach Beendigung des jeweiligen Arbeitsverhältnisses ohne Anspruch auf Gewährung von Arbeitslosengeld. Durch die Verkürzung der Anwartschaftszeit bei kurzfristigen Beschäftigungsverhältnissen kann sich eben dies ändern.

Bei verkürzter Anwartschaftszeit wird Arbeitslosengeld für den Zeitraum von zumindest drei Monaten gewährt.

Das Gesetz ist zum 01.08.2009 in Kraft getreten. Die Regelungen zur verkürzten Anwartschaftszeit enden nach derzeitigem Gesetzeswortlaut spätestens zum 01.08.2012.

8. Änderung des Gesetzes über die Errichtung einer Zusatzversorgungskasse für Arbeitnehmer in der Land- und Forstwirtschaft (ZVALG)

Im November 2008 sind mit der Verabschiedung des Gesetzes zur Modernisierung der gesetzlichen Unfallversicherung (Unfallversicherungsmodernisierungsgesetz - UVMG) die Änderungen zum Gesetz über die Errichtung einer Zusatzversorgungskasse für Arbeitnehmer in der Land- und Forstwirtschaft in Kraft getreten. Dies betrifft zum einen die Verschiebung des Altersstichtages vom 01. Juli 1995 auf den 01. Juli 2010 und zum anderen die Erhöhung des Monatsbeitrages der Ausgleichsleistungen. Die letztgenannte Regelung wurde durch ein anderes Gesetzgebungsverfahren erst ab 01. Juli 2009 in Kraft gesetzt. Die Ausgleichsleistung beträgt somit ab 01. Juli 2009 **in den neuen Bundesländern** für verheiratete Berechtigte 70,96 € monatlich und für ledige Berechtigte 42,58 € monatlich und kommt gegenwärtig erstmalig in dieser Höhe zur Auszahlung.

9. Verordnung über die Berufsausbildung zur Fachkraft Agrarservice in Kraft

Im Bundesgesetzblatt Nr. 45 vom 27. Juli 2009 ist die Verordnung über die Berufsausbildung zur Fachkraft Agrarservice vom 23. Juli 2009 veröffentlicht worden.

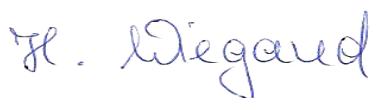
Die Verordnung gilt ab dem 1. August 2009.

Damit ist die Erprobungsphase für diesen Ausbildungsberuf beendet.

10. Praktikum oder Arbeitsverhältnis

Wer als Arbeitgeber einem Praktikanten die Möglichkeit eröffnet, in das Arbeitsleben hineinzuschnuppern, muss zwingend darauf achten, dass der Ausbildungszweck beherrschend im Vordergrund steht. Wird der Praktikant hingegen voll in die Arbeitsorganisation eingebunden, gehen immer mehr Gerichte davon aus, dass kein Praktikum, sondern ein Arbeitsverhältnis vorliegt. Dies hat weitreichende Konsequenzen auf Befristungsmöglichkeiten, Kündigungsschutz und vor allem Arbeitsvergütung. Maßgebend ist dann nicht nur die Praktikumsentschädigung, sondern die „übliche Vergütung“. In Praktikumsverträgen sollten deshalb vorsorglich Ausschlussfristen vereinbart werden.

LAG Baden Würdenberg, Urt. v. 08.02.2008, 5 Sa 45/07



H. Wiegand
Geschäftsführerin